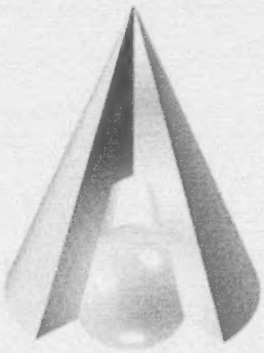
N° 11F0019M au catalogue — N° 347
ISSN 1205-9161
ISBN 978-0-662-74514-3

Document de recherche

Direction des études analytiques : documents de recherche

Évolution des salaires des Canadiens au cours des trois dernières décennies



par René Morissette, Garnett Picot, et Yuqian Lu

Division de l'analyse sociale
Ottawa, Ontario

Téléphone : 1-800-263-1136

Statistique Canada Statistics Canada

Canada

Comment obtenir d'autres renseignements

Pour toute demande de renseignements au sujet de ce produit ou sur l'ensemble des données et des services de Statistique Canada, visiter notre site Web à www.statcan.gc.ca.

Vous pouvez également communiquer avec nous par :

Courriel à infostats@statcan.gc.ca

Téléphone entre 8 h 30 et 16 h 30 du lundi au vendredi aux numéros sans frais suivants :

- Service de renseignements statistiques 1-800-263-1136
- Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants 1-800-363-7629
- Télécopieur 1-877-287-4369

Programme des services de dépôt

- Service de renseignements 1-800-635-7943
- Télécopieur 1-800-565-7757

Comment accéder à ce produit

Le produit nº 11F0019M au catalogue est disponible gratuitement sous format électronique. Pour obtenir un exemplaire, il suffit de visiter notre site Web à www.statcan.gc.ca et de parcourir par « Ressource clé » > « Publications ».

Normes de service à la clientèle

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle que les employés observent. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec Statistique Canada au numéro sans frais 1-800-263-1136. Les normes de service sont aussi publiées sur le site www.statcan.gc.ca sous « À propos de nous » > « Notre organisme » > « Offrir des services aux Canadiens ».

Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada

© Ministre de l'Industrie, 2013

Tous droits réservés. L'utilisation de la présente publication est assujettie aux modalités de l'entente de licence ouverte de Statistique Canada (http://www.statcan.gc.ca/reference/licence-fra.htm).

This publication is also available in English.

Note de reconnaissance

Le succès du système statistique du Canada repose sur un partenariat bien établi entre Statistique Canada et la population du Canada, ses entreprises, ses administrations et les autres établissements. Sans cette collaboration et cette bonne volonté, il serait impossible de produire des statistiques exactes et actuelles.

Signes conventionnels

Les signes conventionnels suivants sont employés dans les publications de Statistique Canada :

.	indisponible pour toute période de référence
..	indisponible pour une période de référence précise
...	n'ayant pas lieu de figurer
0	zéro absolu ou valeur arrondie à zéro
0s	valeur arrondie à 0 (zéro) là où il y a une distinction importante entre le zéro absolu et la valeur arrondie
p	provisoire
r	révisé
x	confidentiel en vertu des dispositions de la *Loi sur la statistique*
E	à utiliser avec prudence
F	trop peu fiable pour être publié
*	valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p<0,05)

Évolution des salaires au Canada au cours des trois dernières décennies

par

René Morissette, Garnett Picot, et Yuqian Lu
Statistique Canada

11F0019M N° 347
ISSN 1205-9161
ISBN 978-0-662-74514-3

Mars 2013

Études analytiques
Documents de recherche

La série de documents de recherche de la Direction des études analytiques permet de faire connaître, avant leur publication, les travaux de recherche effectués par le personnel de la Direction de l'analyse, les boursiers invités et les universitaires associés. Cette série a pour but de favoriser la discussion sur divers sujets, notamment le travail, la dynamique des entreprises, les pensions, l'agriculture, la mortalité, la langue, l'immigration, l'informatique statistique et la simulation. Le lecteur est invité à faire part aux auteurs de ses commentaires et suggestions. La liste des titres figure à la fin du document.

Les documents de la série sont distribués aux établissements de recherche et aux bibliothèques spécialisées. On peut accéder gratuitement à ces documents à partir d'Internet, à l'adresse www.statcan.gc.ca.

Comité de révision des publications
Direction de l'analyse, Statistique Canada
Immeuble R.-H.-Coats, 24e étage
Ottawa (Ontario) K1A 0T6

Table des matières

Résumé 5

Sommaire 6

1 Introduction 8

2 Données et concepts 10

3 Évolution de l'écart salarial entre les hommes et les femmes 13

4 Évolution des différences salariales selon l'âge 21

5 Écart salarial selon le niveau de scolarité 29

6 Changements dans les écarts salariaux à l'intérieur des industries 37

7 Changements dans la structure salariale des professions 45

8 Conclusion 50

9 Annexe 52

9.1 Concepts des salaires et des heures utilisés dans les enquêtes auprès des ménages, 1981 à 2011 52

9.2 Écart salarial entre les hommes et les femmes ces dernières années 53

9.2.1 Écart salarial entre les sexes dans des industries et des professions généralement comparables en 2011 53

9.2.2 Effet de l'utilisation de codes de profession détaillés 54

Bibliographie 57

Résumé

La présente étude examine comment les salaires des travailleurs canadiens ont évolué de 1981 à 2011, selon cinq dimensions : sexe, âge, niveau de scolarité, industrie et profession.

Mots-clés : salaires, emploi, écarts salariaux, taux de rémunération, structure salariale

Sommaire

La présente étude examine comment les salaires des travailleurs canadiens ont évolué de 1981 à 2011. Elle porte particulièrement sur les tendances entre 1981 à 1998 et 1998 à 2011. Les principales constatations peuvent être résumées de la façon suivante :

1) Même si, de nos jours, les femmes continuent de gagner relativement moins que les hommes en moyenne, l'écart salarial horaire entre les sexes a diminué de façon significative au cours des trois dernières décennies. Par rapport aux hommes, les femmes ont amélioré leurs caractéristiques associées à une hausse de la productivité plus rapidement. La presque totalité de la diminution de l'écart salarial entre les sexes au cours de la période allant de 1981 à 1998 peut être expliquée par ce processus. Au cours de la période plus récente allant de 1998 à 2011, des changements différentiels dans le niveau de scolarité, l'ancienneté, la profession et la syndicalisation ont été à l'origine d'environ la moitié du rétrécissement de l'écart.

2) De 1981 à 1998, les salaires moyens des hommes et des femmes de 45 à 54 ans ont connu une hausse d'environ 20 points de pourcentage plus élevée que ceux de leurs homologues de 25 à 34 ans. Des changements différentiels dans la syndicalisation, l'ancienneté, l'industrie qui emploie et la profession expliquent environ 40 % de cette différence pour les hommes et environ 75 % de cette différence pour les femmes. Par contre, les hommes et les femmes de 25 à 34 ans ont connu une croissance des salaires plus rapide que leurs homologues de 45 à 54 ans de 1998 à 2011. Des changements dans la syndicalisation, l'industrie qui emploie et la profession ont eu tendance à favoriser les jeunes travailleurs (par rapport aux travailleurs plus âgés) au cours de cette période et étaient à l'origine de la majeure partie de la différence dans la croissance des salaires observée pour les différents groupes d'âge au cours de cette période. Sur l'ensemble de la période allant de 1981 à 2011, les salaires moyens des travailleurs de 25 à 34 ans ont connu une hausse d'au moins 15 points de pourcentage inférieure à celle qu'ont connue les travailleurs de 45 à 54 ans.

3) Après avoir augmenté de 1980 à 2000, l'écart salarial entre les titulaires d'un diplôme universitaire et les titulaires d'un diplôme d'études secondaires a diminué entre 2000 et 2011, particulièrement chez les travailleurs de moins de 35 ans. Cette baisse est le résultat de l'augmentation plus rapide des salaires des personnes moins scolarisées, ce qui représente un renversement de tendance par rapport aux décennies précédentes. Le rétrécissement de l'écart a été associé à un changement dans la demande de main-d'œuvre au profit des industries comme l'extraction minière, l'extraction de pétrole et de gaz et la construction, qui ont moins recours à des travailleurs très scolarisés. Néanmoins, de nos jours, les travailleurs très scolarisés continuent de gagner plus, en moyenne, que leurs homologues moins scolarisés.

4) La croissance des salaires a varié de façon significative selon l'industrie au cours des 30 dernières années. De façon plus particulière, le secteur de la finance a connu une croissance des salaires beaucoup plus rapide que les autres secteurs au cours de la période allant de 1981 à 1998. La majeure partie de la croissance des salaires dans ce secteur a été liée à des changements dans les caractéristiques des travailleurs et des professions du secteur, un relèvement des compétences semblant s'être produit. Environ la moitié des différences dans la croissance des salaires entre la finance et la construction, le secteur qui a connu la baisse la plus marquée des salaires au cours de cette période, a été attribuable à l'acquisition plus rapide d'attributs associés à des salaires plus élevés dans le secteur de la finance.

5) Les mouvements dans les salaires au niveau de l'industrie ont été assez différents au cours de la période allant de 1998 à 2011. Contrairement à la période allant de 1981 à 1998, pendant laquelle quelques industries ont affiché une croissance robuste des salaires, plusieurs secteurs industriels ont connu une croissance des salaires s'approchant des deux chiffres après 1998. Les salaires dans le secteur des ressources (minières et pétrolières) ont augmenté le plus rapidement, et cette croissance a été très peu liée à des changements dans les caractéristiques des travailleurs et des emplois. Par contre, le secteur du commerce de détail a connu une faible croissance des salaires. De 1981 à 2011, les taux de rémunération dans ce secteur ont peu changé.

6) Comparativement aux autres dimensions mentionnées précédemment, la croissance des salaires a peu varié entre les grands groupes professionnels de 1981 à 1998. Toutefois, au cours de la première décennie du siècle, la croissance moyenne des salaires dans les professions comportant des fonctions de gestion a dépassé substantiellement celle observée dans d'autres grands groupes professionnels. Environ 40 % de la croissance des salaires des gestionnaires entre 1998 et 2011 a été causée par des changements dans les attributs associés à des salaires plus élevés. Même lorsque ces changements ont été pris en compte, les gestionnaires ont continué d'enregistrer la croissance salariale la plus forte. Par ailleurs, seulement le quart environ de la différence entre la croissance des salaires des gestionnaires et des travailleurs de la transformation, de la fabrication et des services publics était attribuable à des changements dans les caractéristiques des travailleurs ou des emplois au cours de la période.

1 Introduction

Les salaires horaires sont la principale composante du revenu d'emploi et, étant donné que le revenu d'emploi est la principale source de revenus de la plupart des gens, ils sont un déterminant majeur du bien-être financier. La croissance différentielle des salaires influence la probabilité que différents groupes de personnes passent au-dessus ou sous le seuil de faible revenu et a un effet sur la capacité de s'acquitter de dépenses imprévues. Par ailleurs, les variations dans les salaires de groupes particuliers éclairent les discussions concernant la mesure dans laquelle divers groupes de travailleurs ont profité de la croissance de la productivité et du produit intérieur brut (PIB) au Canada au cours des trois dernières décennies.

Au Canada et dans de nombreux autres pays industrialisés, les salaires horaires des divers groupes de travailleurs ont augmenté à des taux substantiellement différents au cours des 30 dernières années. Une somme considérable d'ouvrages publiés remontant au milieu des années 1980 ont tenté de déterminer pourquoi les taux de rémunération de certains travailleurs ont augmenté plus rapidement que d'autres. Les changements technologiques, l'intensification du commerce international, des facteurs institutionnels (p. ex., la baisse du taux de syndicalisation, les rajustements des salaires minimums et les changements dans la fréquence de la rémunération au rendement), les variations dans l'offre de travail propre à certains groupes et les changements dans les normes sociales ont été proposés en tant que causes possibles de cette croissance différentielle des salaires[1].

Même si l'importance relative des facteurs mentionnés précédemment est toujours discutable, deux questions simples, mais importantes, émergent :

1) Quels sont les groupes de travailleurs canadiens et les secteurs de l'économie canadienne qui ont connu une croissance relativement plus forte des salaires réels au cours des trois dernières décennies?

2) Dans quelle mesure l'accroissement du niveau de scolarité, l'acquisition d'expérience générale sur le marché du travail, l'ancienneté au sein des entreprises ou le mouvement vers des professions et industries fortement ou faiblement rémunérées expliquent-ils les différences observées dans la croissance des salaires réels de groupes de travailleurs?

La présente étude vise d'abord à examiner comment les salaires réels des travailleurs canadiens ont évolué de 1981 à 2011, selon cinq dimensions : sexe, âge, niveau de scolarité, industrie et profession.

Des recherches antérieures ont documenté plusieurs faits stylisés concernant l'évolution des salaires selon le sexe, l'âge et le niveau de scolarité. Même si les femmes continuent de gagner relativement moins que les hommes en moyenne, leurs salaires ont augmenté plus rapidement que ceux de leurs homologues de sexe masculin entre 1981 et 2008 (Baker et Drolet, 2010). Les jeunes travailleurs ont perdu du terrain par rapport aux travailleurs plus âgés pendant les années 1980 et 1990 (Picot, 1998; Morissette et Johnson, 2005), mais les différences de salaires entre les deux groupes se sont stabilisées entre 1995 et 2005 (Boudarbat et coll., 2010). Entre 1980 et 2005, les titulaires d'un diplôme universitaire, particulièrement les hommes, ont connu une croissance plus rapide de leurs salaires que les titulaires d'un diplôme d'études secondaires (Boudarbat et coll., 2010). Ce qui est advenu des salaires des hommes et des femmes, des travailleurs jeunes et plus âgés et des travailleurs plus scolarisés et moins scolarisés pendant la dernière moitié des années 2000 fait partie des questions abordées dans la présente étude.

1. Voir Katz et Autor (1999), Card et DiNardo (2006), et Lemieux (2008) pour des synthèses des diverses explications mises de l'avant.

Outre qu'elle met à jour les tendances salariales selon le sexe, le groupe d'âge et le niveau de scolarité, l'étude examine aussi les tendances salariales dans les différentes industries et professions. De nombreuses questions se posent à cet égard. Par exemple, on ne sait pas clairement si les salaires dans les industries productrices de services ayant une main-d'œuvre hautement qualifiée (comme la finance) ont augmenté en parallèle avec ceux des industries productrices de services ayant une main-d'œuvre moins qualifiée (comme le commerce de détail) au cours des trois dernières décennies. L'avènement de technologies informatiques a-t-il coïncidé avec une augmentation plus grande du niveau de scolarité et, par conséquent, avec une croissance plus forte des salaires dans le premier groupe que dans le dernier? Qu'est-il arrivé des salaires dans les textiles, les produits en cuir et les vêtements, ce secteur ayant fait face à une concurrence accrue au niveau international? Comment les salaires ont-ils évolué dans l'extraction minière et l'extraction de pétrole et de gaz au cours de la dernière décennie, les prix mondiaux du pétrole et des ressources minières ayant augmenté de façon marquée? La croissance des salaires relativement forte qu'ont connue les gestionnaires à la fin des années 1990 et au milieu des années 2000, qui a été documentée par Morissette (2008), a-t-elle persisté durant les années subséquentes?

Outre qu'elle documente l'évolution des salaires selon les cinq dimensions mentionnées précédemment, l'étude examine *pourquoi* certains groupes de travailleurs, certaines industries et certaines professions ont connu une croissance plus rapide des salaires que d'autres. Il est bien connu que la scolarité, l'expérience de travail et l'ancienneté dans une entreprise comportent une corrélation positive avec les salaires. Par ailleurs, les salaires diffèrent selon l'industrie et la profession pour des travailleurs équivalents observés. Ainsi, certains groupes de travailleurs (p. ex., les femmes, les travailleurs plus âgés) peuvent avoir connu une croissance relativement forte de leurs salaires parce que leur niveau de scolarité, leur expérience de travail et/ou leur ancienneté auprès de leur employeur ont augmenté davantage que ceux d'autres groupes. Une partie de la croissance des salaires de ces travailleurs peut aussi être expliquée par une propension relativement élevée à travailler dans des industries et/ou des professions fortement rémunérées. L'étude quantifie l'importance de ces facteurs, appelés ci-après *effets de composition*, pour expliquer les différences dans la croissance des salaires des différents groupes de travailleurs, d'industries et de professions.

Outre les effets de composition, d'autres facteurs peuvent avoir entraîné une croissance différentielle des salaires de groupes de travailleurs, d'industries et de professions. Cela comprend les changements dans la demande ou dans l'offre de main-d'œuvre découlant des changements technologiques, des préférences des consommateurs, du commerce international, des investissements directs étrangers, de l'immigration et des préférences de certains groupes pour les temps libres[2]. En outre, des changements dans les institutions du marché du travail (p. ex., dans les taux de syndicalisation, les salaires minimums et l'incidence de la rémunération au rendement), les normes sociales et la discrimination sur le marché du travail peuvent avoir entraîné des différences dans la croissance des salaires entre les groupes. Comme la détermination de l'effet causal de tous ces facteurs dans une analyse statistique

2. Par exemple, la demande décroissante de biens manufacturés (découlant des augmentations de la délocalisation des activités de fabrication, de la faiblesse de l'économie des partenaires commerciaux du Canada ou de l'augmentation de la valeur du dollar canadien) pourrait avoir entraîné une réduction de l'emploi et des salaires dans la fabrication par rapport à d'autres industries et, ainsi, une croissance plus faible des salaires (ou des baisses salariales plus grandes) pour les travailleurs de la fabrication que pour les autres travailleurs. Si l'offre relative de travailleurs très scolarisés augmente (par suite du nombre sans cesse croissant de Canadiens qui ont un diplôme universitaire, ou par suite de l'augmentation de l'immigration de travailleurs très scolarisés), il se pourrait que les salaires des travailleurs titulaires d'un diplôme universitaire diminuent par rapport à ceux des autres travailleurs. Les taux d'intérêt relativement faibles peuvent alimenter la demande de logement et la demande de main-d'œuvre dans la construction, faisant augmenter les salaires des travailleurs de cette industrie par rapport à ceux des personnes travaillant dans d'autres industries. Les augmentations des prix mondiaux du pétrole peuvent entraîner une hausse des salaires des travailleurs de l'industrie de l'extraction de pétrole plus forte que celle observée dans d'autres secteurs de l'économie.

représente une tâche immense, la présente étude ne tente pas de quantifier la contribution de ces facteurs[3].

Dans la présente étude, on accorde une attention particulière à la première décennie du nouveau millénaire, pendant laquelle les salaires ont connu une croissance significative, après deux décennies de stagnation entre 1980 et 2000 (Plummer et Shannon, 2011). Comme le taux de chômage au Canada a été relativement faible au cours de la majeure partie des années 2000, atteignant un creux de 6,0 % en 2007, et que les salaires des travailleurs moins qualifiés ont tendance à augmenter lorsque le taux de chômage atteint des niveaux historiquement faibles (Mishel et coll., 2009), la croissance des salaires observée pendant les années 2000 peut avoir entraîné une réduction des différences salariales entre les travailleurs très scolarisés et leurs homologues ayant moins de scolarité, ou entre les travailleurs occupant des professions hautement qualifiées et les autres travailleurs. De même, la récession de 2008-2009 peut avoir touché les taux de rémunération des travailleurs canadiens dans une plus grande mesure dans certaines industries ou professions que dans d'autres.

L'étude est organisée de la façon suivante. La section 2 décrit les données et les concepts utilisés dans le document. Les sections 3, 4 et 5 analysent l'évolution des salaires respectivement selon le sexe, le groupe d'âge et le niveau de scolarité. Les sections 6 et 7 documentent la croissance des salaires respectivement selon les industries et les professions. Une conclusion suit à la section 8.

2 Données et concepts

Le concept de rémunération utilisé dans la présente étude est le salaire horaire, qui représente la meilleure mesure de la rémunération directe, étant donné qu'il s'agit de la mesure du prix des services de main-d'œuvre la plus pure disponible dans les enquêtes canadiennes. Les différences dans la quantité de main-d'œuvre fournie, c'est-à-dire le nombre d'heures de travail par jour, le nombre de jours de travail par semaine, ou le nombre de semaines de travail par année, peuvent influencer d'autres mesures souvent utilisées, comme les gains hebdomadaires ou annuels.

Tout comme celle de Morissette et Johnson (2005), l'étude élabore une série chronologique de salaires horaires découlant de plusieurs enquêtes auprès des ménages :

a) l'Enquête sur l'activité en 1981;
b) l'Enquête sur l'adhésion syndicale de 1984;
c) l'Enquête sur l'activité (EA) pour les années 1986 à 1990; et
d) l'Enquête sur la population active (EPA) pour les années 1997 à 2011.

Toutes ces enquêtes couvrent la même population, sont fondées sur le plan de sondage de l'EPA et comprennent des renseignements sur les salaires horaires reçus par les travailleurs rémunérés dans leur emploi principal[4]. Ensemble, elles permettent une évaluation de l'évolution des salaires horaires de 1981 à 2011. Cette évaluation est possible dans une large mesure

3. Les chercheurs qui tentent de quantifier le rôle des facteurs mentionnés précédemment font face à plusieurs défis : 1) les changements technologiques ne sont pas observés dans la plupart des ensembles de données conventionnels; 2) les changements technologiques et le commerce international influent l'un sur l'autre; 3) la détermination de l'effet causal des changements dans l'offre de main-d'œuvre propre à un certain groupe (p. ex, les jeunes travailleurs, les diplômés universitaires, les femmes, les immigrants) nécessite des hypothèses solides concernant le degré de substitution entre les différents groupes de travailleurs; 4) les données sur le commerce international selon des cellules définies conjointement du point de vue des produits, de l'industrie et du pays d'origine sont relativement rares; et 5) la mesure de l'incidence des changements dans les normes sociales est une tâche complexe. Par ailleurs, la contribution relative de ces facteurs peut avoir différé selon la décennie.
4. L'emploi principal du travailleur est l'emploi comptant le plus grand nombre d'heures de travail par semaine.

parce qu'on a commencé à recueillir des données sur les salaires horaires dans le cadre de l'EPA en 1997[5].

Mis à part les salaires horaires, toutes ces enquêtes comprennent des renseignements sur l'âge et l'ancienneté des travailleurs, c'est-à-dire depuis combien de temps un travailleur est employé par une entreprise donnée, le niveau de scolarité, la syndicalisation, l'état matrimonial, la province de résidence, l'industrie et la profession. Ces covariables sont utilisées tout au long du document pour déterminer les sources de la croissance différentielle des salaires réels dans les différents groupes de travailleurs.

Étant donné que les codes d'industrie et de profession disponibles dans les ensembles de données utilisées pour la présente étude ont changé à la fin des années 1990 — passage de la Classification type des industries de 1980 (CTI 1980) et de la Classification type des professions de 1980 (CTP 1980) au Système de classification des industries de l'Amérique du Nord de 2007 (SCIAN 2007) et à la Classification nationale des professions pour statistiques de 2006 (CNP-S 2006) — l'évolution des salaires est documentée pour deux sous-périodes : 1981 à 1998 et 1998 à 2011[6]. Même si les codes d'industrie et de profession ne sont pas comparables entre les sous-périodes, ils le sont à l'intérieur de chacune. Dans la mesure du possible, les tendances sont présentées pour l'ensemble de la période de 30 ans, soit de 1981 à 2011[7].

À moins d'indication contraire, l'échantillon est constitué de travailleurs rémunérés de 17 à 64 ans qui travaillaient à temps plein dans leur emploi principal en mai[8]. L'attention se limite aux emplois à temps plein, afin d'analyser les changements dans la structure salariale pour un échantillon d'emplois relativement homogène. D'autres échantillons mettent l'accent sur les travailleurs de 25 à 54 ans et excluent par conséquent les travailleurs plus jeunes, qui pourraient combiner des études et un emploi à temps plein, et les travailleurs plus âgés, qui pourraient envisager la retraite. Tout au long de l'étude, les salaires horaires sont exprimés en dollars constants de 2010, déflatés au moyen de l'Indice des prix à la consommation (d'ensemble).

---

5. Dans ces enquêtes, les salaires horaires sont obtenus en divisant les gains propres à l'emploi déclarés par les répondants pour un intervalle donné (p. ex., une semaine, un mois, une année) par le nombre d'heures de travail au cours de cet intervalle. Dans la question posée pour obtenir des renseignements concernant les gains des répondants, on parle de « salaire ou traitement habituel avant impôt et autres retenues ». Comme le montre la sous-section 9.1, certaines enquêtes utilisent des concepts de gains ou des concepts d'heures différents. Par exemple, l'Enquête sur la population active (EPA) inclut explicitement les pourboires et les commissions dans le calcul des gains et exclut explicitement les heures supplémentaires dans le calcul des heures de travail. Par contre, toutes les enquêtes antérieures à 1987 ne comportent pas de référence explicite aux pourboires ou commissions au moment du calcul des gains, ni de référence explicite aux heures supplémentaires dans le calcul des heures de travail. Ces différences devraient être gardées à l'esprit tout au long du présent document.
6. La Classification type des industries de 1980 (CTI 1980) et la Classification type des professions de 1980 (CTP 1980) ont été utilisées dans l'Enquête sur l'activité en 1981, l'Enquête sur l'adhésion syndicale de 1984, l'Enquête sur l'activité (EA) pour les années 1986 à 1990, et certains fichiers de totalisations de l'EPA de 1997 et 1998. Le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord de 2007 (SCIAN 2007) et la Classification nationale des professions pour statistiques de 2006 (CNP-S 2006) sont actuellement utilisés dans tous les fichiers de totalisations de l'EPA. La désagrégation des trois dernières décennies entre ces deux sous-périodes est rendue possible parce que certains fichiers de totalisations de l'EPA de 1997 et 1998 comportent des renseignements sur la CTI 1980 et la CTP 1980, tandis que d'autres comportent des renseignements sur le SCIAN 2007 et la CNP-S 2006.
7. Les lecteurs doivent aussi noter que, parce que les catégories de niveaux de scolarité ont changé au début des années 1990, on peut obtenir une définition uniforme de la scolarité pour la période allant de 1981 à 1998 uniquement en comparant les personnes qui ont un diplôme universitaire et d'autres personnes. Des contrôles plus détaillés peuvent être utilisés pour 1998 à 2011.
8. Pour 1984, l'échantillon comprend les travailleurs rémunérés à temps plein dans leur emploi principal en décembre. Pour maximiser la taille des échantillons, tout en disposant d'observations indépendantes de l'EPA, dans la section 5, on utilise des échantillons de travailleurs qui travaillaient dans leur emploi principal en mars ou en septembre.

Même si la rémunération par heure travaillée est un aspect important de l'emploi, d'autres aspects, par exemple, la couverture par un régime enregistré de retraite (RER) ou le caractère temporaire d'un emploi font aussi une différence. Ces aspects ne sont pas abordés dans la présente étude, afin que l'analyse soit gérable et aussi parce qu'on ne dispose pas de microdonnées sur la couverture d'un RER et l'incidence du travail temporaire pour l'ensemble de la période allant de 1981 à 2011[9].

La présente étude dépend dans une large mesure de méthodes de décomposition pour procéder à des inférences concernant les facteurs qui expliquent pourquoi certains groupes de travailleurs ont connu une croissance des salaires plus rapide que d'autres au cours des trois dernières décennies. Ce faisant, l'étude permet la corrélation de variables explicatives et de facteurs non observables, qui ont des répercussions sur les salaires, mais elle repose sur l'hypothèse que la structure de dépendance entre les variables explicatives et les facteurs non observables est la même dans les groupes pour lesquels des décompositions sont effectuées. Par exemple, lorsque l'on tient compte du rétrécissement de l'écart salarial entre les sexes dans l'étude, on présume que, même si les professions (ou la scolarité) sont corrélées avec la capacité des travailleurs, les biais de sélection associés aux professions (ou au niveau de scolarité) sont les mêmes pour les hommes et les femmes. Selon cette hypothèse, les décompositions de salaire effectuées pour les hommes et les femmes, ou pour les jeunes travailleurs et leurs homologues plus âgés, demeurent valides (Fortin et coll., 2011, p. 6).

Même si les méthodes de décomposition utilisées dans la présente étude sont utiles à la compréhension des différences de croissance des salaires réels entre les groupes de travailleurs, elles ont certaines limites. Une des limites importantes est qu'elles ne tiennent pas compte des effets d'« équilibre général ». Par exemple, les pertes d'emplois dans un secteur modifient les options de rechange disponibles pour tous les travailleurs d'un marché du travail local. C'est pourquoi elles peuvent avoir des effets non pas seulement sur les salaires des travailleurs de l'industrie en question, mais aussi sur ceux des autres travailleurs du même marché du travail local (Beaudry et coll., 2011). Tout comme les nombreux ouvrages publiés sur l'économie du travail, la présente étude ne tente pas de quantifier ces effets.

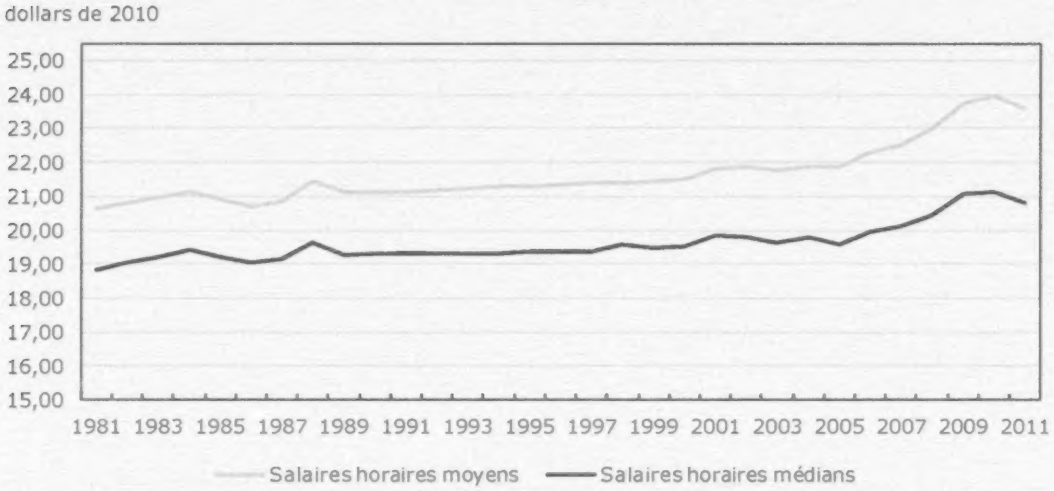
Avant d'analyser comment les salaires réels ont augmenté selon le sexe, le groupe d'âge, le niveau de scolarité, l'industrie et la profession, il est important de comprendre comment les salaires réels ont évolué globalement au cours des trois dernières décennies.

Le graphique 1 montre que les trois dernières décennies ont donné lieu à des périodes de croissance très différente des salaires réels. Les taux de rémunération moyens des travailleurs canadiens ont augmenté lentement dans les années 1980 et 1990, avant de connaître une augmentation plus rapide dans la plupart des années 2000. De 1981 à 1998, les salaires *horaires* réels moyens des travailleurs à temps plein de 17 à 64 ans ont augmenté d'environ 4 %, soit moins de la moitié de l'augmentation de 10 % observée au cours de la période plus courte allant de 1998 à 2011. Dans l'ensemble, les salaires horaires moyens des travailleurs à temps plein ont augmenté de 14 % de 1981 à 2011.

9. Des données sur la couverture d'un RER sont disponibles sur une base uniforme de 1984 à 1998, à partir de l'Enquête sur l'activité en 1981, l'Enquête sur l'adhésion syndicale de 1984, l'EA pour les années 1986 à 1990, et l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) pour les années 1993 à 1998. Toutefois, le libellé des questions de l'EDTR concernant la couverture par un RER a changé fréquemment après 1998, ce qui a entraîné des problèmes de comparabilité au fil du temps. Voir Morissette et Ostrovsky (2006) pour plus de détails. Des indicateurs de travail temporaire sont disponibles à partir de l'Enquête sociale générale pour les années 1989 et 1994 et de l'EPA, à partir de 1997. Voir Cranford et coll. (2003) et Morissette et Johnson (2005) pour des analyses du travail temporaire.

Graphique 1

Salaires horaires réels des travailleurs à temps plein de 17 à 64 ans, 1981 à 2011



Note : Les estimations pour 1982, 1983, 1985 et 1991 à 1996 sont fondées sur des interpolations des données. Les salaires horaires réels sont obtenus en divisant les salaires horaires par l'Indice des prix à la consommation (IPC).
Sources : Statistique Canada, Enquête sur l'activité en 1981, Enquête sur l'adhésion syndicale de 1984, Enquête sur l'activité de 1986 à 1990, Enquête sur la population active de 1997 à 2011 et Indice des prix à la consommation (d'ensemble).

3 Évolution de l'écart salarial entre les hommes et les femmes

Les femmes ont toujours gagné moins que les hommes en moyenne, comme le montrent de nombreuses études (Doiron et Riddell, 1994; Baker et coll., 1995; Gunderson, 1979; Drolet, 2002; Fortin et Schirle, 2006; Baker et Drolet, 2010). En outre, pendant de nombreuses années, jusqu'en 2009, Statistique Canada a publié *Tendances du revenu au Canada*, une publication qui comprenait des estimations de l'écart entre les hommes et les femmes au chapitre des gains.

Il y a un débat concernant la mesure des gains qui devrait être utilisée pour rendre compte de cet écart. Dans le rapport mentionné précédemment, *Tendances du revenu au Canada*, on a toujours utilisé les gains annuels des travailleurs à temps plein à longueur d'année. En appliquant la mesure utilisée dans ce rapport, on a déterminé que les gains moyens des femmes ont représenté environ 70 % de ceux des hommes depuis 1992. Toutefois, Baker et Drolet (2010) ont avancé des arguments convaincants selon lesquels, compte tenu de la disponibilité de données sur les salaires à partir de l'EPA, des comparaisons fondées sur les salaires horaires, plutôt que sur les gains annuels, sont plus appropriées. Cela vient de ce que les différences entre les sexes dans les heures de travail peuvent biaiser les comparaisons des gains annuels ou même hebdomadaires. À partir de cette mesure, Baker et Drolet (2010) démontrent que les salaires horaires moyens des femmes représentaient 85 % de ceux des hommes en 2008.

Tout comme dans Baker et Drolet (2010), les salaires horaires sont utilisés dans la présente section pour mesurer les différences entre les taux de rémunération des hommes et des

femmes. Comme l'étude vise à documenter les changements dans la structure salariale, l'accent est mis sur la *variation* de l'écart salarial entre les sexes, particulièrement l'écart qui s'est produit depuis la fin des années 1990[10]. L'analyse tente de déterminer dans quelle mesure les baisses de l'écart salarial entre les sexes sont attribuables à des changements différentiels dans l'expérience de travail, la scolarité, l'ancienneté, l'industrie et la profession des hommes et des femmes. Comme la syndicalisation, l'état matrimonial et la province de résidence sont aussi des déterminants possibles des salaires, on tient aussi compte de leur influence dans les analyses multidimensionnelles.

De 1981 à 2011, les salaires horaires des hommes ont augmenté modestement, les salaires médians et les salaires moyens ayant connu des hausses de 5 % et 11 % respectivement (tableau 1, graphique 2 et graphique 3). Toutefois, la majeure partie de cette croissance a eu lieu après 2005, les salaires horaires des hommes étant demeurés essentiellement inchangés de 1981 à 2005.

10. Contrairement à Baker et Drolet (2010), qui ont analysé l'évolution de l'écart salarial entre les sexes de 1981 à 2008 au moyen d'un ensemble unique de contrôles de l'industrie et de la profession, les analyses de régression sont effectuées pour deux sous-périodes distinctes : 1981 à 1998 et 1998 à 2011. Le fait de répartir la période allant de 1981 à 2011 entre ces deux sous-périodes permet l'utilisation de deux ensembles de contrôles de l'industrie et de la profession qui sont plus détaillés que ceux utilisés par Baker et Drolet (2010). Cela permet aussi d'expliquer une fraction plus grande de l'écart salarial entre les sexes observé à la fin des années 2000 que dans Baker et Drolet (2010). Voir la sous-section 9.2 pour plus de détails.

Tableau 1

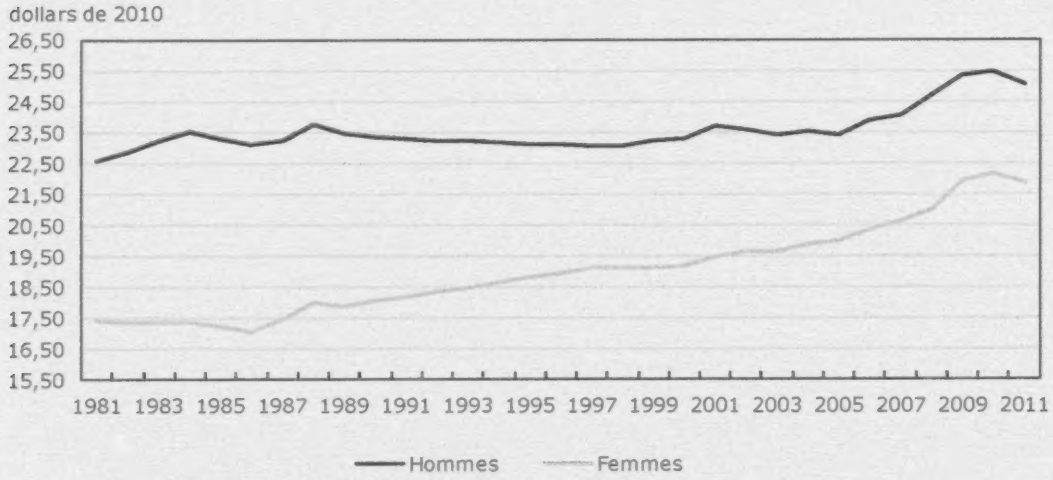
Salaires horaires réels (en dollars de 2010) des hommes et des femmes de 17 à 64 ans travaillant à temps plein, 1981 à 2011

	Salaires horaires médians			Salaires horaires moyens		
	Hommes	Femmes	Colonne 2 divisée par la colonne 1	Hommes	Femmes	Colonne 5 divisée par la colonne 4
	Colonne 1	Colonne 2	Colonne 3	Colonne 4	Colonne 5	Colonne 6
	dollars		ratio	dollars		ratio
Année						
1981	21,18	15,72	0,742	22,55	17,38	0,771
1984	22,42	16,13	0,720	23,51	17,35	0,738
1986	21,58	15,86	0,735	23,10	17,05	0,738
1987	21,89	15,97	0,730	23,20	17,44	0,752
1988	22,17	16,36	0,738	23,75	18,01	0,758
1989	21,80	16,29	0,747	23,42	17,89	0,764
1990	21,86	16,35	0,748	23,31	18,03	0,774
1997	21,59	17,54	0,813	23,05	19,09	0,828
1998	21,54	17,58	0,816	23,06	19,10	0,828
1999	21,32	17,56	0,824	23,23	19,13	0,824
2000	21,68	17,61	0,812	23,27	19,16	0,823
2001	21,53	17,71	0,823	23,68	19,43	0,821
2002	21,51	17,67	0,822	23,57	19,63	0,833
2003	21,42	17,83	0,832	23,38	19,66	0,841
2004	21,40	17,80	0,832	23,51	19,89	0,846
2005	21,46	17,94	0,836	23,41	19,96	0,853
2006	21,36	18,15	0,850	23,88	20,33	0,851
2007	21,59	18,37	0,851	24,06	20,65	0,858
2008	21,99	18,74	0,852	24,66	21,00	0,852
2009	22,53	19,58	0,869	25,33	21,93	0,866
2010	23,00	19,84	0,863	25,42	22,17	0,872
2011	22,27	19,37	0,870	25,03	21,85	0,873
			variation en pourcentage			
Période						
1981 à 2001	1,6	12,7	...	5,0	11,8	...
2001 à 2011	3,5	9,3	...	5,7	12,4	...
1981 à 2011	5,1	23,2	...	11,0	25,7	...
1981 à 1998	1,7	11,8	...	2,3	9,9	...
1998 à 2011	3,4	10,1	...	8,5	14,4	...

Sources : Statistique Canada, Enquête sur l'activité en 1981, Enquête sur l'adhésion syndicale de 1984, Enquête sur l'activité de 1986 à 1990, Enquête sur la population active de 1997 à 2011 et Indice des prix à la consommation (d'ensemble).

Graphique 2

Salaires horaires réels moyens des hommes et des femmes travaillant à temps plein, 1981 à 2011



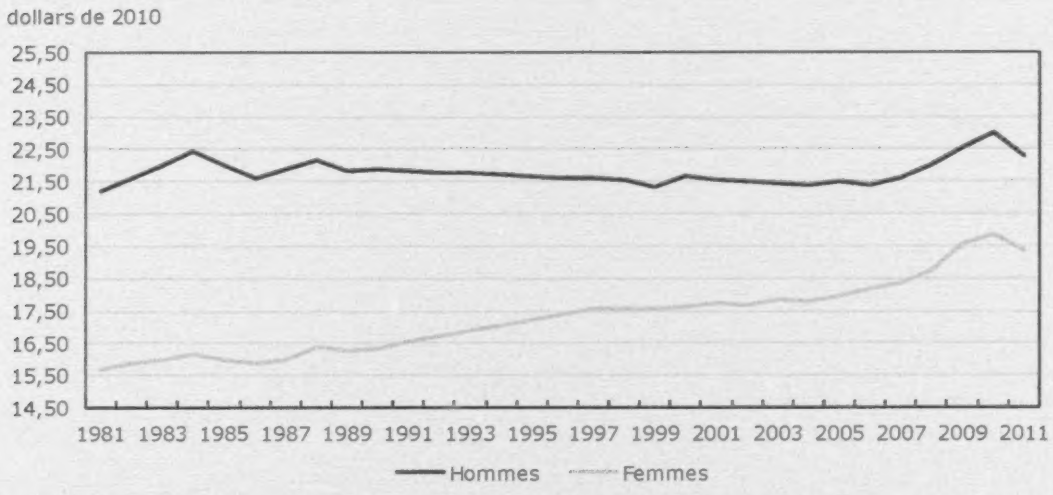
Note : Les estimations pour 1982, 1983, 1985 et 1991 à 1996 sont fondées sur des interpolations des données. Les salaires horaires réels sont obtenus en divisant les salaires horaires par l'Indice des prix à la consommation (IPC).
Sources : Statistique Canada, Enquête sur l'activité en 1981, Enquête sur l'adhésion syndicale de 1984, Enquête sur l'activité de 1986 à 1990, Enquête sur la population active de 1997 à 2011 et Indice des prix à la consommation (d'ensemble).

Par contre, les salaires médians et moyens des femmes ont augmenté essentiellement plus rapidement entre 1981 et 2011, soit respectivement de 23 % et 26 %. Par conséquent, l'écart entre le salaire horaire des hommes et des femmes s'est rétréci. En 1981, les femmes de 17 à 64 ans travaillant à temps plein avaient des salaires horaires moyens représentant 77 % de ceux des hommes; en 2011, le chiffre correspondant était de 87 % (graphique 4). Toutefois, ces résultats sont fondés sur des données brutes. Lorsque l'on tient compte des différences entre les sexes selon l'industrie, la profession, le niveau de scolarité, l'âge, l'ancienneté, la province de résidence, l'état matrimonial et la syndicalisation, les salaires des femmes représentaient 92 % de ceux des hommes en 2011 (voir la sous-section 9.2)[11]. Parmi les travailleurs à temps plein de 25 à 54 ans, le chiffre correspondant était de 91 %.

11. Les lecteurs doivent se rappeler que les différences entre les sexes pour l'industrie et la profession peuvent être le résultat des différences de préférences entre les sexes ou d'une ségrégation sectorielle et professionnelle.

Graphique 3

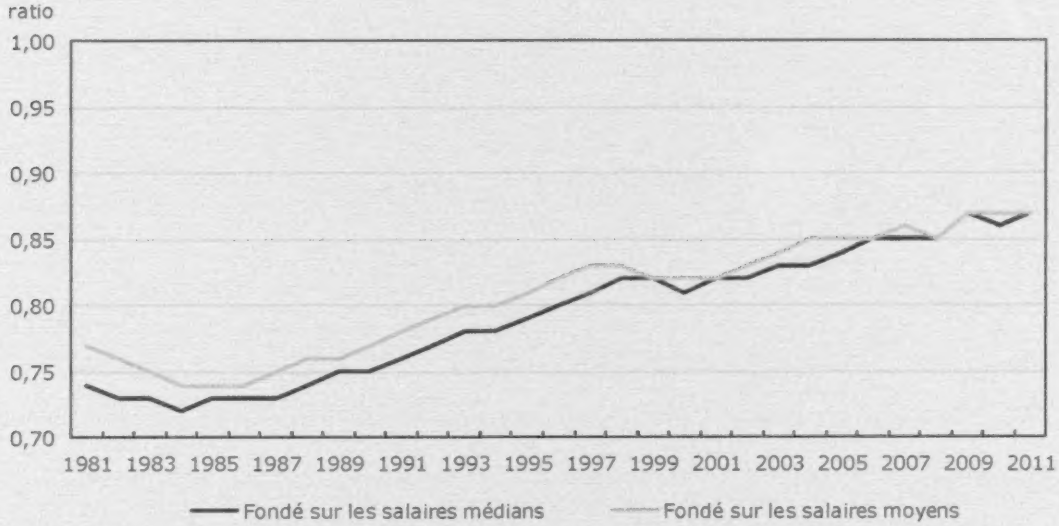
Salaires horaires réels médians des hommes et des femmes travaillant à temps plein, 1981 à 2011



Note : Les estimations pour 1982, 1983, 1985 et 1991 à 1996 sont fondées sur des interpolations des données. Les salaires horaires réels sont obtenus en divisant les salaires horaires par l'Indice des prix à la consommation (IPC).
Sources : Statistique Canada, Enquête sur l'activité en 1981, Enquête sur l'adhésion syndicale de 1984, Enquête sur l'activité de 1986 à 1990, Enquête sur la population active de 1997 à 2011 et Indice des prix à la consommation (d'ensemble).

Graphique 4

Ratio du salaire horaire réel des femmes à celui des hommes travaillant à temps plein, 1981 à 2011



Note : Les estimations pour 1982, 1983, 1985 et 1991 à 1996 sont fondées sur des interpolations des données. Les salaires horaires réels sont obtenus en divisant les salaires horaires par l'Indice des prix à la consommation (IPC).
Sources : Statistique Canada, Enquête sur l'activité en 1981, Enquête sur l'adhésion syndicale de 1984, Enquête sur l'activité de 1986 à 1990, Enquête sur la population active de 1997 à 2011 et Indice des prix à la consommation (d'ensemble).

À partir de données brutes, on a déterminé que l'écart salarial entre les sexes fondé sur les médianes a diminué de moitié au cours des trois dernières décennies, passant de 26 % à 13 % entre 1981 et 2011. Lorsque l'on utilise des moyennes, on voit que l'écart salarial entre les sexes a diminué pour passer de 23 % à 13 %[12]. Une baisse similaire est observée pour les hommes et les femmes de 25 à 54 ans (tableau 24).

Lorsque l'on examine les périodes allant de 1981 à 1998 et de 1998 à 2011 (chacune ayant des codes uniformes d'industrie et de profession), on note que plus de la moitié du rétrécissement de l'écart salarial entre les sexes s'est produit de 1981 à 1998 (tableau 1 et tableau 24). Pourquoi les salaires horaires des hommes et des femmes ont-ils eu tendance à converger?

Une partie de la réponse est liée à l'évolution des caractéristiques des travailleuses (tableaux 2 et 3). Pour les deux périodes, les femmes ont augmenté leur niveau moyen d'ancienneté dans une plus large mesure que les hommes. Par exemple, entre 1981 et 1998, l'ancienneté moyenne des femmes de 17 à 64 ans a augmenté de 25,6 mois, tandis que celle des hommes a augmenté de 3,5 mois. Le niveau de scolarité des femmes a aussi augmenté davantage que celui des hommes, tout comme leur présence dans les industries fortement rémunérées (comme les services publics). En outre, les femmes ont abandonné les professions peu rémunérées (comme les emplois de bureau) pour occuper des professions fortement rémunérées (comme en santé, sciences sociales, enseignement et services gouvernementaux) dans une plus large mesure que les hommes. Enfin, les femmes ont connu des baisses plus faibles de la syndicalisation que les hommes.

Tableau 2
Statistiques descriptives pour les hommes et les femmes travaillant à temps plein — Changements dans certaines caractéristiques de 1981 à 1998

	Hommes			Femmes		
	1981	1998	Changement	1981	1998	Changement
Travailleurs de 17 à 64 ans						
Ancienneté moyenne (mois)	98,7	102,2	3,5	68,6	94,2	25,6
Pourcentage de titulaires d'un diplôme universitaire	13,5	19,4	5,9	10,7	20,4	9,7
Pourcentage de syndiqués	43,4	33,0	-10,4	34,5	31,3	-3,2
Pourcentage dans les services aux consommateurs	13,4	16,7	3,3	21,8	22,8	1,0
Pourcentage dans les services publics	18,3	16,6	-1,7	33,1	35,1	2,0
Pourcentage dans des emplois de bureau	7,4	6,1	-1,3	38,3	26,9	-11,4
Travailleurs de 25 à 54 ans						
Ancienneté moyenne (mois)	100,8	105,3	4,5	74,3	98,5	24,2
Pourcentage de titulaires d'un diplôme universitaire	16,6	21,5	4,9	13,6	22,3	8,7
Pourcentage de syndiqués	45,5	35,0	-10,5	37,9	33,5	-4,4
Pourcentage dans les services aux consommateurs	11,9	15,1	3,2	18,9	20,3	1,4
Pourcentage dans les services publics	19,8	17,5	-2,3	36,7	37,0	0,3
Pourcentage dans des emplois de bureau	7,1	5,9	-1,2	35,6	26,9	-8,7

Sources : Statistique Canada, Enquête sur l'activité en 1981 et Enquête sur la population active de 1998.

12. Peu importe la mesure utilisée, on observe que la majeure partie de la baisse s'est produite depuis le début des années 1990 (graphique 4).

Tableau 3

Statistiques descriptives pour les hommes et les femmes travaillant à temps plein — Changements dans certaines caractéristiques de 1998 à 2011

	Hommes			Femmes		
	1998	2011	Changement	1998	2011	Changement
Travailleurs de 17 à 64 ans						
Ancienneté moyenne (mois)	102,2	99,9	-2,3	94,2	101,3	7,1
Pourcentage de titulaires d'un diplôme universitaire	19,4	24,6	5,2	20,4	29,9	9,5
Pourcentage de syndiqués	33,0	29,7	-3,3	31,3	33,1	1,8
Pourcentage dans les professions de la santé	1,5	1,9	0,3	8,9	11,7	2,8
Pourcentage dans les professions des sciences sociales, de l'enseignement et des services gouvernementaux	5,2	5,3	0,1	11,2	14,5	3,3
Travailleurs de 25 à 54 ans						
Ancienneté moyenne (mois)	105,3	97,0	-8,3	98,5	98,7	0,2
Pourcentage de titulaires d'un diplôme universitaire	21,5	27,0	5,5	22,3	33,4	11,1
Pourcentage de syndiqués	35,0	30,6	-4,4	33,5	34,6	1,1
Pourcentage dans les professions de la santé	1,6	2,0	0,4	9,3	12,3	3,0
Pourcentage dans les professions des sciences sociales, de l'enseignement et des services gouvernementaux	5,7	5,6	-0,1	11,9	15,4	3,5

Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active de 1998 à 2011.

Le tableau 4 quantifie la contribution de ces facteurs au rétrécissement de l'écart salarial entre les sexes[13]. Entre 1981 et 1998, les changements dans l'ancienneté, l'industrie et la profession sont ceux qui ont contribué le plus, représentant 91,0 % du rétrécissement de l'écart entre les travailleurs masculins et féminins de 17 à 64 ans et 95,9 % du rétrécissement de l'écart entre les travailleurs masculins et féminins de 25 à 54 ans[14]. Les changements différentiels dans le niveau de scolarité et la syndicalisation représentent 21,6 % additionnels du rétrécissement de l'écart entre les travailleurs masculins et féminins de 17 à 64 ans et 18,8 % pour les travailleurs masculins et féminins de 25 à 54 ans. Les changements dans la syndicalisation ont joué un rôle relativement mineur. Dans l'ensemble, les changements différentiels dans le niveau de scolarité, l'ancienneté, l'industrie et la profession expliquent complètement le rétrécissement de l'écart salarial entre les sexes observé entre 1981 et 1998[15].

13. Les résultats sont fondés sur la décomposition dynamique de Blinder-Oaxaca dont il est question dans Baker et Drolet (2010, p. 450).
14. Parmi les travailleurs de 17 à 64 ans, l'écart salarial entre les sexes s'est rétréci de 0,073 point logarithmique. Cela correspond à un rétrécissement de l'écart d'environ 7 points de pourcentage.
15. Étant donné que les facteurs observés, par exemple, les changements dans la répartition provinciale de l'emploi, et les facteurs non observés ont eu tendance à élargir l'écart salarial entre les hommes et les femmes entre 1981 et 1998, la contribution totale des changements dans l'ancienneté, l'industrie, la profession, le niveau de scolarité et la syndicalisation en ce qui a trait au rétrécissement de l'écart salarial entre les sexes dépasse 100 %.

Tableau 4

Décompositions dynamiques de Blinder-Oaxaca de la diminution de la valeur du logarithme de l'écart salarial selon le sexe

	Travailleurs de 17 à 64 ans		Travailleurs de 25 à 54 ans	
	Colonne 1	Colonne 2	Colonne 3	Colonne 4
	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage
Variation de 1981 à 1998 du logarithme de l'écart salarial selon le sexe	-0,073	100,0	-0,072	100,0
Partie expliquée par				
Âge	-0,005	6,7	0,004	-5,6
Niveau de scolarité	-0,011	15,8	-0,011	15,0
Province	0,002	-2,5	0,004	-4,9
Syndicalisation	-0,004	5,8	-0,003	3,8
État matrimonial	-0,006	8,6	-0,009	13,2
Ancienneté	-0,027	37,6	-0,026	36,1
Profession	-0,020	27,1	-0,022	31,0
Industrie	-0,019	26,3	-0,021	28,7
Partie totale expliquée	-0,091	125,4	-0,084	117,3
Partie inexpliquée	0,018	-25,4	0,012	-17,3
Variation de 1998 à 2011 du logarithme de l'écart salarial selon le sexe	-0,056	100,0	-0,060	100,0
Partie expliquée par				
Âge	0,002	-2,8	0,002	-3,1
Niveau de scolarité	-0,006	10,5	-0,008	14,1
Province	0,003	-4,6	0,003	-4,8
Syndicalisation	-0,006	11,4	-0,007	11,5
État matrimonial	-0,001	1,3	-0,001	1,9
Ancienneté	-0,004	7,3	-0,004	6,4
Profession	-0,010	18,0	-0,014	23,5
Industrie	0,002	-2,8	0,000	0,7
Partie totale expliquée	-0,021	38,4	-0,030	50,3
Partie inexpliquée	-0,035	61,6	-0,030	49,7

Sources : Statistique Canada, calculs des auteurs fondés sur les données de l'Enquête sur l'activité en 1981 et de l'Enquête sur la population active de 1998 à 2011.

Même si les changements différentiels dans l'industrie ont été une source importante de convergence des salaires entre 1981 et 1998, ils n'ont pas représenté un facteur important de 1998 à 2011. Au cours de cette dernière période, les changements différentiels dans l'ancienneté, le niveau de scolarité, la profession et la syndicalisation ont entraîné une autre réduction de l'écart salarial entre les sexes, même si leur impact global a été plus limité qu'entre 1981 et 1998. En fait, ces quatre facteurs ont entraîné une réduction de l'écart salarial entre les sexes de près de 0,03 point logarithmique, soit environ 3 points de pourcentage, de 1998 à 2011, comparativement à 0,06 point logarithmique, soit environ 6 points de pourcentage, de 1981 à 1998 (tableau 4). Par conséquent, ces facteurs représentent la majeure partie (85 %) du rétrécissement de l'écart salarial entre les sexes entre 1981 et 1998, mais environ la moitié entre 1998 et 2011.

Sommaire

Les différences entre les salaires horaires des hommes et des femmes ont diminué considérablement depuis le début des années 1980, les salaires horaires des femmes ayant augmenté plus rapidement que ceux des hommes. La propension plus grande des femmes à augmenter leur niveau de scolarité, à demeurer dans leur emploi plus longtemps et à travailler

dans des industries et des professions fortement rémunérées a été à l'origine de l'ensemble de la convergence observée entre 1981 et 1998. De ce fait, les changements différentiels dans la scolarité, l'ancienneté, la profession et la syndicalisation ont représenté environ la moitié de l'amélioration observée entre 1998 et 2011. Cela laisse supposer que d'autres facteurs, non observés dans les ensembles de données utilisés pour la présente étude, ont aussi contribué à la convergence notée tout au long des années 2000[16].

4 Évolution des différences salariales selon l'âge

Outre le rétrécissement de l'écart salarial horaire entre les hommes et les femmes, d'autres changements ont eu lieu dans les salaires au Canada dans les années 1980 et 1990. L'un de ces changements est la dispersion croissante des salaires des hommes, particulièrement entre les groupes d'âge, les salaires des jeunes hommes ayant diminué par rapport à ceux des hommes plus âgés (Morissette, 1998; Picot, 1998).

Beaudry et Green (2000) ont examiné ce phénomène dans une perspective de cohorte et ont conclu que, de 1978 au milieu des années 1990, les gains de chaque cohorte successive de jeunes hommes entrant sur le marché du travail ont diminué. Cette tendance a été observée tant chez les jeunes hommes ayant de faibles niveaux de scolarité que chez leurs homologues très scolarisés. Par ailleurs, au fur et à mesure que les jeunes hommes qui sont entrés sur le marché du travail dans les années 1980 et au début des années 1990 ont pris de l'âge et ont acquis plus d'expérience, on a trouvé peu de preuves d'un « rattrapage » des gains. Autrement dit, les preuves allaient dans le sens d'une tendance à la baisse dans le profil âge-gains des jeunes hommes, sans accroissement de la pente du profil âge-gains. On n'a pas trouvé d'explication satisfaisante de ces faits jusqu'à maintenant[17].

Des tendances assez différentes ont été observées chez les femmes, Beaudry et Green (2000) ont trouvé peu de preuves d'une tendance à la baisse dans le profil âge-gains des jeunes femmes au cours de la période étudiée. À partir d'une série chronologique de données transversales, Picot (1998) a démontré que les différences de gains liées à l'âge ont augmenté chez les femmes pendant les années 1980 et au début des années 1990, mais dans une beaucoup moins grande mesure que chez les hommes. Par ailleurs, les différences croissantes dans le profil âge-gains notées chez les hommes ont été le résultat d'une baisse des gains des jeunes hommes combinée à une hausse des gains des hommes plus âgés. Par contre, les différences dans le profil âge-gains chez les femmes ont été le résultat d'une croissance plus rapide des gains chez les femmes plus âgées que chez les femmes plus jeunes, même si les deux groupes ont connu des hausses.

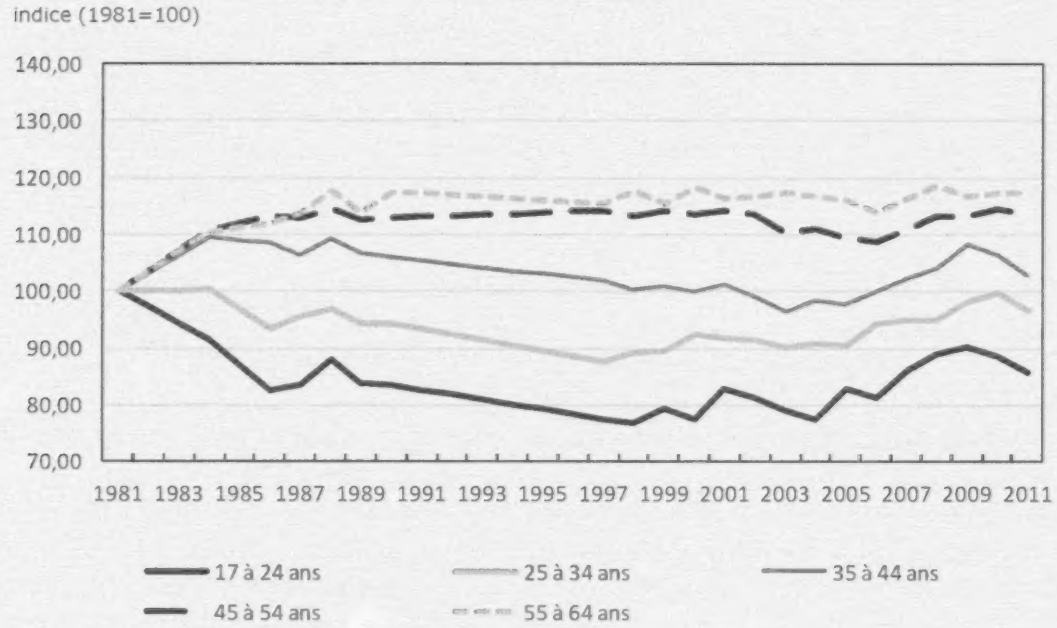
Après une période de baisse, les salaires des jeunes travailleurs ont remonté dans les années 2000. Les salaires réels médians des hommes de 25 à 34 ans ont diminué d'environ 10 % entre 1981 et la fin des années 1990, sont demeurés relativement constants jusqu'en 2005 et ont augmenté par la suite, revenant à leur niveau de 1981 en 2010 (graphique 5). Chez les hommes de 17 à 24 ans, la baisse des salaires médians entre 1981 et la fin des années 1990 a été plus importante, à plus de 20 %, et la reprise à la fin de la période n'a été que partielle. Parallèlement, les salaires des hommes de 45 à 54 ans ont augmenté d'environ 10 % au début des années 1980 et ont été relativement stables depuis[18]. Par conséquent, la différence entre les salaires réels médians des hommes de 25 à 34 ans et des hommes de 45 à

16. La participation plus grande des titulaires d'un diplôme universitaire de sexe féminin dans les domaines d'études fortement rémunérés, une dimension non observée dans les ensembles de données utilisés pour la présente étude, est l'un des facteurs non mesurés qui pourrait avoir eu tendance à aplanir les différences salariales entre les sexes.
17. Plus récemment, Boudarbat et coll. (2010) ont documenté une certaine reprise des salaires des jeunes hommes entre 2000 et 2005.
18. Une tendance similaire est observée chez les hommes de 55 à 64 ans.

54 ans s'est élargie, pour passer de 2 % en 1981 à 23 % en 1998, puis s'est aplanie pour s'établir à 17 % en 2011 (tableau 5)[19]. Les chiffres correspondants fondés sur les moyennes sont 5 %, 24 % et 18 %.

Graphique 5

Indice des salaires horaires réels médians selon l'âge, 1981 à 2011 (1981=100) — Hommes travaillant à temps plein



Note : Les estimations pour 1982, 1983, 1985 et 1991 à 1996 sont fondées sur des interpolations des données. Les salaires horaires réels sont obtenus en divisant les salaires horaires par l'Indice des prix à la consommation (IPC).
Sources : Statistique Canada, Enquête sur l'activité en 1981, Enquête sur l'adhésion syndicale de 1984, Enquête sur l'activité de 1986 à 1990, Enquête sur la population active de 1997 à 2011 et Indice des prix à la consommation (d'ensemble).

19. Les données de la présente étude laissent supposer que les différences dans le profil âge-salaires ont augmenté principalement au début des années 1980. Les données de l'Enquête sur les finances des consommateurs montrent une augmentation plus continue des différences dans le profil âge-gains entre 1981 et le milieu des années 1990 (Morissette, 1998; Picot, 1998). Toutefois, les deux ensembles de données montrent une augmentation significative des différences dans le profil âge-gains de 1981 au milieu des années 1990.

Tableau 5

Salaires horaires réels (en dollars de 2010) des hommes travaillant à temps plein, selon l'âge, 1981 à 2011

	Groupes d'âge					Colonne 2 divisée par la colonne 4
	17 à 24 ans	25 à 34 ans	35 à 44 ans	45 à 54 ans	55 à 64 ans	
	Colonne 1	Colonne 2	Colonne 3	Colonne 4	Colonne 5	Colonne 6
	dollars					ratio
Salaires horaires médians						
Année						
1981	15,79	22,03	23,54	22,57	20,64	0,98
1989	13,24	20,76	25,09	25,39	23,52	0,82
1998	12,12	19,63	23,61	25,56	24,30	0,77
2001	13,10	20,25	23,82	25,77	24,05	0,79
2008	14,04	20,94	24,50	25,53	24,50	0,82
2011	13,56	21,30	24,21	25,60	24,21	0,83
	variation en pourcentage					
Période						
1981 à 2001	-17,0	-8,1	1,2	14,2	16,5	...
2001 à 2011	3,5	5,2	1,6	-0,6	0,7	...
1981 à 2011	-14,2	-3,3	2,9	13,4	17,3	...
1981 à 1998	-23,2	-10,9	0,3	13,2	17,7	...
1998 à 2011	11,8	8,5	2,5	0,2	-0,4	...
	dollars					ratio
Salaires horaires moyens						
Année						
1981	17,19	22,95	25,33	24,25	22,63	0,95
1989	14,57	21,80	26,69	27,45	26,24	0,79
1998	13,29	21,05	24,81	27,55	25,96	0,76
2001	14,16	22,08	25,43	27,53	26,29	0,80
2008	14,96	23,17	26,52	27,97	27,06	0,83
2011	14,92	23,18	26,77	28,44	27,28	0,82
	variation en pourcentage					
Période						
1981 à 2001	-17,6	-3,8	0,4	13,5	16,2	...
2001 à 2011	5,3	5,0	5,3	3,3	3,7	...
1981 à 2011	-13,2	1,0	5,7	17,3	20,5	...
1981 à 1998	-22,7	-8,3	-2,1	13,6	14,7	...
1998 à 2011	12,2	10,1	7,9	3,2	5,1	...

Sources : Statistique Canada, Enquête sur l'activité en 1981, Enquête sur l'adhésion syndicale de 1984, Enquête sur l'activité de 1986 à 1990, Enquête sur la population active de 1997 à 2011 et Indice des prix à la consommation (d'ensemble).

Tout comme chez les hommes, la croissance des salaires chez les femmes a varié selon le groupe d'âge entre 1981 et 1998. Même si les salaires médians et moyens des femmes de 25 à 34 ans ont peu changé au cours de cette période, ceux des femmes de 45 à 54 ans ont augmenté d'au moins 20 % (tableau 6 et graphique 6). De 1998 à 2011, les salaires des femmes de 25 à 34 ans ont augmenté légèrement plus rapidement (c.-à-d. d'environ 3 points de pourcentage) que ceux des femmes de 45 à 54 ans. En résumé, les salaires des hommes et

des femmes de 45 à 54 ans ont augmenté plus rapidement que les salaires de leurs homologues plus jeunes de 1981 à 1998, et plus lentement de 1998 à 2011 (graphique 7)[20].

Tableau 6

Salaires horaires réels (en dollars de 2010) des femmes travaillant à temps plein, selon l'âge, 1981 à 2011

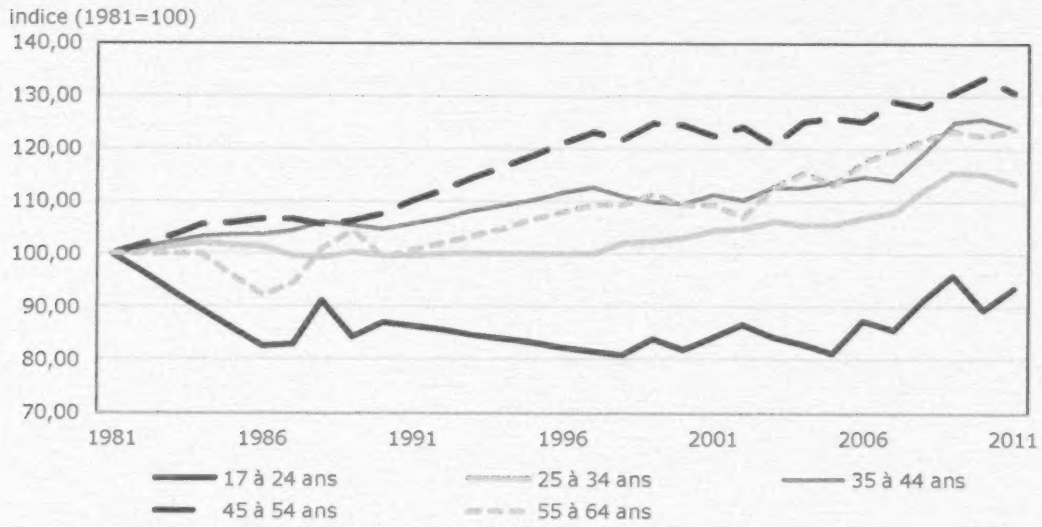
	Groupes d'âge					Colonne 2 divisée par la colonne 4
	17 à 24 ans	25 à 34 ans	35 à 44 ans	45 à 54 ans	55 à 64 ans	
	Colonne 1	Colonne 2	Colonne 3	Colonne 4	Colonne 5	Colonne 6
	dollars					ratio
Salaires horaires médians						
Année						
1981	13,44	17,09	17,13	15,98	16,36	1,07
1989	11,34	17,13	18,04	16,98	17,09	1,01
1998	10,85	17,46	18,97	19,42	17,86	0,90
2001	11,32	17,87	19,06	19,55	17,87	0,91
2008	12,25	19,14	20,42	20,42	19,91	0,94
2011	12,57	19,37	21,22	20,86	20,22	0,93
	variation en pourcentage					
Période						
1981 à 2001	-15,8	4,6	11,2	22,3	9,2	...
2001 à 2011	11,1	8,4	11,4	6,7	13,1	...
1981 à 2011	-6,5	13,3	23,9	30,5	23,6	...
1981 à 1998	-19,3	2,2	10,7	21,5	9,2	...
1998 à 2011	15,9	10,9	11,9	7,4	13,2	...
	dollars					ratio
Salaires horaires moyens						
Année						
1981	14,42	18,49	19,07	17,64	17,81	1,05
1989	12,82	18,16	20,18	18,64	18,37	0,97
1998	12,12	18,55	20,41	21,22	19,50	0,87
2001	12,58	19,27	20,64	21,29	20,15	0,91
2008	13,62	20,64	22,28	22,73	22,54	0,91
2011	13,85	21,11	23,82	23,41	23,12	0,90
	variation en pourcentage					
Période						
1981 à 2001	-12,8	4,3	8,2	20,7	13,1	...
2001 à 2011	10,1	9,5	15,4	9,9	14,7	...
1981 à 2011	-3,9	14,2	24,9	32,7	29,8	...
1981 à 1998	-15,9	0,4	7,0	20,3	9,5	...
1998 à 2011	14,2	13,8	16,7	10,3	18,5	...

Sources : Statistique Canada, Enquête sur l'activité en 1981, Enquête sur l'adhésion syndicale de 1984, Enquête sur l'activité de 1986 à 1990, Enquête sur la population active de 1997 à 2011 et Indice des prix à la consommation (d'ensemble).

20. Une conclusion similaire se vérifie lorsque l'on compare la croissance des salaires des hommes de 55 à 64 ans à celle des hommes de 17 à 24 ans.

Graphique 6

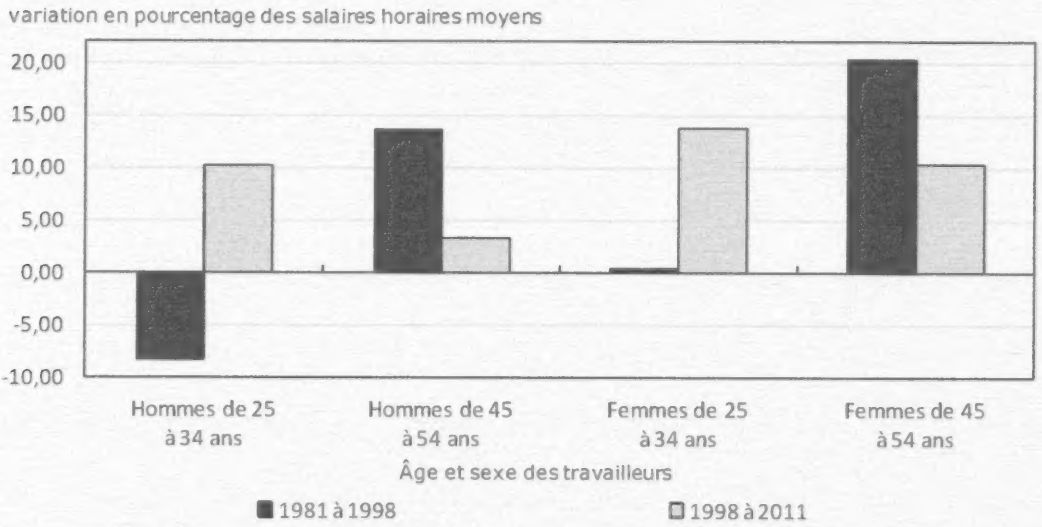
Indice des salaires horaires réels médians selon l'âge, 1981 à 2011 (1981=100) — Femmes travaillant à temps plein



Note : Les estimations pour 1982, 1983, 1985 et 1991 à 1996 sont fondées sur des interpolations des données. Les salaires horaires réels sont obtenus en divisant les salaires horaires par l'Indice des prix à la consommation (IPC).
Sources : Statistique Canada, Enquête sur l'activité en 1981, Enquête sur l'adhésion syndicale de 1984, Enquête sur l'activité de 1986 à 1990, Enquête sur la population active de 1997 à 2011 et Indice des prix à la consommation (d'ensemble).

Graphique 7

Variation en pourcentage des salaires horaires réels moyens selon le sexe et l'âge, 1981 à 1998 et 1998 à 2011



Note : Les salaires horaires réels sont obtenus en divisant les salaires horaires par l'Indice des prix à la consommation (IPC).
Sources : Statistique Canada, Enquête sur l'activité en 1981, Enquête sur l'adhésion syndicale de 1984, Enquête sur l'activité de 1986 à 1990, Enquête sur la population active de 1997 à 2011 et Indice des prix à la consommation (d'ensemble).

Les tableaux 7 et 8 illustrent la raison pour laquelle cela s'est produit. De 1981 à 1998, les taux de syndicalisation des jeunes hommes et des jeunes femmes ont diminué de façon substantielle, soit d'au moins 12 points de pourcentage, tandis que celui des hommes et des femmes de 45 à 54 ans a soit diminué légèrement ou a augmenté[21]. L'ancienneté moyenne des jeunes travailleurs a diminué, tandis que celle des travailleurs plus âgés (et plus particulièrement des femmes plus âgées) a augmenté. Les jeunes travailleurs sont sortis des secteurs fortement rémunérés, comme les services publics, tandis que les travailleurs plus âgés ont augmenté leur présence dans ces secteurs. Enfin, la présence des jeunes travailleurs dans les professions fortement rémunérées (comme celles en sciences naturelles et en sciences sociales) a augmenté dans une moins grande mesure que celle des travailleurs plus âgés. Ces effets de composition ont été à l'origine d'environ 40 % de l'élargissement de l'écart salarial entre les jeunes hommes et les hommes plus âgés au cours de la période, et d'environ les trois quarts de l'élargissement de l'écart salarial entre les jeunes femmes et les femmes plus âgées[22].

Tableau 7

Statistiques descriptives pour les travailleurs à temps plein de 25 à 34 ans et de 45 à 54 ans — Changements dans certaines caractéristiques de 1981 à 1998

	Travailleurs de 25 à 34 ans			Travailleurs de 45 à 54 ans		
	1981	1998	Changement	1981	1998	Changement
Hommes						
Ancienneté moyenne (mois)	60,7	51,3	-9,3	162,8	170,1	7,3
Pourcentage de titulaires d'un diplôme universitaire	18,2	23,2	5,0	11,9	22,2	10,3
Pourcentage de syndiqués	43,5	25,0	-18,5	48,3	45,8	-2,5
Pourcentage dans les services aux consommateurs	13,8	19,4	5,6	9,1	11,5	2,4
Pourcentage dans les services publics	17,6	12,2	-5,4	22,7	25,4	2,7
Pourcentage dans la fabrication	26,1	25,7	-0,4	29,8	26,4	-3,4
Pourcentage dans les sciences naturelles et sociales	15,7	16,5	0,8	10,7	16,9	6,2
Pourcentage dans des emplois de bureau	7,6	5,6	-2,0	6,9	6,3	-0,6
Pourcentage dans des professions de gestion	5,4	4,3	-1,1	4,8	5,9	1,1
Femmes						
Ancienneté moyenne (mois)	55,1	52,8	-2,3	103,8	146,8	43,0
Pourcentage de titulaires d'un diplôme universitaire	16,6	28,4	11,8	8,5	19,6	11,1
Pourcentage de syndiqués	36,5	24,3	-12,2	37,0	42,3	5,3
Pourcentage dans les services aux consommateurs	18,3	24,6	6,3	22,1	16,6	-5,5
Pourcentage dans les services publics	36,2	29,4	-6,7	36,3	46,4	10,1
Pourcentage dans la fabrication	16,1	13,8	-2,3	19,7	13,6	-6,1
Pourcentage dans les sciences naturelles et sociales	24,2	23,2	-1,0	19,5	26,7	7,2
Pourcentage dans des emplois de bureau	36,9	25,5	-11,4	32,8	27,0	-5,9
Pourcentage dans des professions de gestion	6,1	9,9	3,8	3,5	7,5	4,0

Sources : Statistique Canada, Enquête sur l'activité en 1981 et Enquête sur la population active de 1998.

21. Environ le tiers de la baisse du taux de syndicalisation des jeunes hommes et des jeunes femmes peut être expliqué par les changements dans les types de professions ou d'industries où ils travaillent.
22. Les effets de composition représentent une part encore moins importante (environ le quart) de la hausse de l'écart salarial selon l'âge entre les hommes de 17 à 24 ans et les hommes de 55 à 64 ans (voir le tableau 25).

Tableau 8

Statistiques descriptives pour les travailleurs à temps plein de 25 à 34 ans et de 45 à 54 ans — Changements dans certaines caractéristiques de 1998 à 2011

	Travailleurs de 25 à 34 ans			Travailleurs de 45 à 54 ans		
	1998	2011	Changement	1998	2011	Changement
Hommes						
Ancienneté moyenne (mois)	51,3	48,0	-3,3	170,1	155,0	-15,1
Pourcentage de titulaires d'un diplôme universitaire	23,2	27,2	4,0	22,2	23,3	1,1
Pourcentage de syndiqués	25,0	27,0	2,0	45,8	35,6	-10,2
Pourcentage dans l'extraction de pétrole et la construction	11,1	18,5	7,4	11,6	14,4	2,8
Pourcentage dans le commerce de gros et le commerce de détail	21,3	19,6	-1,7	18,4	21,7	3,3
Pourcentage dans les soins de santé, l'enseignement et les services sociaux	6,8	7,5	0,7	13,4	9,9	-3,5
Pourcentage dans les administrations publiques	5,4	6,0	0,6	11,3	9,0	-2,3
Pourcentage dans les ventes et les services	17,5	17,6	0,1	14,0	16,9	2,9
Pourcentage dans les professions de la santé	2,1	1,8	-0,3	1,5	1,9	0,4
Pourcentage dans les professions des sciences sociales, de l'enseignement et des services gouvernementaux	4,6	5,4	0,8	8,9	5,5	-3,4
Femmes						
Ancienneté moyenne (mois)	52,8	48,7	-4,1	146,8	150,4	3,6
Pourcentage de titulaires d'un diplôme universitaire	28,4	40,4	12,0	19,6	23,8	4,2
Pourcentage de syndiqués	24,3	31,0	6,7	42,3	37,1	-5,2
Pourcentage dans l'extraction de pétrole et la construction	2,2	2,9	0,7	2,2	3,3	1,1
Pourcentage dans le commerce de gros et le commerce de détail	17,3	15,2	-2,1	12,2	14,9	2,7
Pourcentage dans les soins de santé, l'enseignement et les services sociaux	23,3	32,3	9,0	36,1	32,0	-4,1
Pourcentage dans les administrations publiques	5,8	7,8	2,0	9,2	10,4	1,2
Pourcentage dans les ventes et les services	21,6	20,3	-1,3	18,3	19,7	1,4
Pourcentage dans les professions de la santé	8,7	13,2	4,5	10,3	11,2	0,9
Pourcentage dans les professions des sciences sociales, de l'enseignement et des services gouvernementaux	11,6	18,1	6,5	15,0	11,3	-3,7

Sources : Statistique Canada, Enquête sur l'activité en 1981 et Enquête sur la population active de 1998 à 2011.

Les effets de composition ont eu des répercussions différentes de 1998 à 2011. Même si les taux de syndicalisation des jeunes hommes ont peu changé, le taux de syndicalisation des hommes de 45 à 54 ans a diminué de 10 points de pourcentage (tableaux 7 et 8). Les jeunes hommes sont passés à des industries fortement rémunérées, comme la construction, l'extraction minière et l'extraction de pétrole et de gaz, dans une plus grande mesure que les hommes de 45 à 54 ans. De plus, tandis que les hommes de 25 à 34 ans ont maintenu une part stable de l'emploi dans la santé, l'enseignement, les services sociaux et les administrations publiques, les hommes de 45 à 54 ans ont vu leur part de l'emploi dans ces secteurs diminuer de presque 6 points de pourcentage. Ces changements différentiels dans la syndicalisation,

l'industrie et la profession expliquent environ 60 % du rétrécissement de l'écart salarial entre les jeunes hommes et les hommes plus âgés au cours de cette période (tableau 9). Les changements différentiels dans l'ancienneté ont aussi joué un rôle mineur. Environ le tiers du rétrécissement de l'écart salarial selon l'âge entre les hommes demeure inexpliqué.

Tableau 9

Décompositions dynamiques de Blinder-Oaxaca de la variation du logarithme de l'écart salarial selon l'âge

	Hommes de 25 à 34 ans et hommes de 45 à 54 ans		Femmes de 25 à 34 ans et femmes de 45 à 54 ans	
	Colonne 1	Colonne 2	Colonne 3	Colonne 4
	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage
Variation de 1981 à 1998 du logarithme de l'écart salarial selon l'âge	0,225	100,0	0,169	100,0
Partie expliquée par				
Niveau de scolarité	0,007	3,3	0,009	5,5
Province	-0,011	-4,8	-0,009	-5,1
Syndicalisation	0,019	8,4	0,022	13,2
État matrimonial	0,014	6,2	0,000	0,1
Ancienneté	0,024	10,6	0,041	24,3
Profession	0,022	9,8	0,011	6,7
Industrie	0,021	9,2	0,059	34,9
Partie totale expliquée	0,096	42,7	0,135	79,6
Partie inexpliquée	0,129	57,3	0,034	20,4
Variation de 1998 à 2011 du logarithme de l'écart salarial selon l'âge	-0,080	100,0	-0,032	100,0
Partie expliquée par				
Niveau de scolarité	0,001	-0,9	-0,005	14,7
Province	-0,002	2,0	-0,002	6,8
Syndicalisation	-0,014	16,9	-0,017	52,0
État matrimonial	0,002	-2,6	0,001	-1,8
Ancienneté	-0,004	5,0	0,005	-15,0
Profession	-0,016	19,8	-0,012	36,2
Industrie	-0,018	22,7	-0,003	10,2
Partie totale expliquée	-0,050	62,9	-0,033	103,0
Partie inexpliquée	-0,030	37,1	0,001	-3,0

Sources : Statistique Canada, calculs des auteurs fondés sur les données de l'Enquête sur l'activité en 1981 et de l'Enquête sur la population active de 1998 à 2011.

Comme dans le cas des hommes, les changements différentiels dans la syndicalisation, l'industrie et la profession ont favorisé les jeunes femmes entre 1998 et 2011. Par ailleurs, les jeunes femmes ont augmenté leur niveau de scolarité davantage que les femmes plus âgées au cours de cette période (tableau 8). Ensemble, ces quatre facteurs expliquent entièrement la croissance plus rapide des salaires des jeunes femmes depuis la fin des années 1990, et expliquent ainsi complètement l'aplanissement modeste des différences salariales selon l'âge entre les jeunes femmes et les femmes plus âgées au cours de la période (tableau 9).

Sommaire

Du début des années 1980 à la fin des années 1990, les effets de composition ont exercé une pression à la hausse sur les salaires relatifs des travailleurs de 45 à 54 ans et une pression à la baisse sur les salaires relatifs des travailleurs de 25 à 34 ans. De même, tout au long des années 2000, les effets de composition ont exercé une pression à la hausse sur les salaires

relatifs des travailleurs de 25 à 34 ans. De 1981 à 1998, les effets de composition ont été à l'origine d'environ 40 % de l'élargissement de l'écart salarial entre les jeunes hommes et les hommes plus âgés, et d'environ les trois quarts de l'élargissement de l'écart entre les jeunes femmes et les femmes plus âgées. De 1998 à 2011, les effets de composition ont représenté la presque totalité du rétrécissement modeste de l'écart entre les jeunes femmes et les femmes plus âgées, et environ les deux tiers du rétrécissement plus substantiel de l'écart entre les jeunes hommes et les hommes plus âgés. Le résultat final a été que, de 1981 à 2011, les salaires *horaires* moyens ont augmenté de 17 % chez les hommes de 45 à 54 ans, mais de seulement 1 % chez les hommes de 25 à 34 ans. Les salaires horaires des femmes de 45 à 54 ans ont augmenté de 33 %, soit plus du double du taux de 14 % observé chez les femmes plus jeunes.

5 Écart salarial selon le niveau de scolarité

Les changements dans les écarts salariaux entre les hommes et les femmes et entre les jeunes travailleurs et les travailleurs plus âgés se sont produits à une époque où les entreprises canadiennes, tout comme celles de nombreux autres pays industrialisés occidentaux, ont connu des changements technologiques substantiels et ont fait face à une concurrence croissante de l'étranger[23]. Les changements technologiques que les entreprises ont mis en œuvre et la présence croissante, dans les échanges internationaux, de pays où la rémunération est faible ont peut-être influé sur la demande de travailleurs très qualifiés et moins qualifiés et, ainsi, sur la croissance des salaires qu'ont connue ces groupes. Dans ce contexte, les différences salariales selon le niveau de scolarité ont-elles changé[24]?

La première vague d'études portant sur cette question (Freeman et Needels, 1993; Murphy et coll., 1998; Burbidge et coll., 2002) a conclu que, pour l'ensemble de la population active au Canada, l'écart salarial entre les travailleurs titulaires d'un diplôme universitaire et les autres travailleurs a été relativement constant pour les hommes et a diminué pour les femmes au cours de la période allant de 1980 à 2000. Selon ces études, la « prime salariale » associée à un diplôme universitaire a peu changé au cours de cette période de 20 ans.
Cette perception a été contestée par la suite dans des études utilisant des ensembles de données différents et un plus grand nombre de variables de contrôle. Morissette et coll. (2006) ont déterminé que, parmi les travailleurs du secteur privé, les salaires des travailleurs titulaires d'un diplôme universitaire ont augmenté par rapport à ceux des titulaires d'un diplôme d'études secondaires de 1980 à 2000. La hausse a été observée à la fois chez les jeunes hommes et leurs homologues plus âgés, ainsi que chez les jeunes femmes. On n'a pas observé une telle

23. L'avènement de l'ordinateur personnel et des technologies informatiques n'est qu'un exemple de ces changements technologiques.
24. Parmi les cinq dimensions de la structure salariale abordées dans la présente étude, les différences salariales entre les travailleurs très scolarisés et leurs homologues moins scolarisés suscitent probablement le plus d'attention dans la presse populaire et les revues spécialisées, comme l'écart salarial selon le sexe peut-être. Cela vient de ce que la connaissance de l'évolution de cet écart salarial particulier permet à une gamme variée d'utilisateurs de disposer de renseignements très utiles. L'écart salarial entre les personnes moins scolarisées et plus scolarisées est souvent décrit comme le rendement économique des niveaux plus élevés de scolarité (p. ex., un diplôme universitaire), parce qu'il représente la rémunération additionnelle que les personnes titulaires d'un diplôme universitaire (ou autre) touchent par rapport à celles qui sont titulaires d'un diplôme d'études secondaires. Cet écart salarial est souvent appelé « prime salariale universitaire ». Les analystes stratégiques en éducation utilisent les données sur la prime salariale universitaire ou collégiale pour évaluer les avantages des investissements dans l'enseignement postsecondaire. Les étudiants éventuels et leurs familles utilisent ces données pour déterminer l'avantage économique que comporte la fréquentation d'un établissement postsecondaire. Les chercheurs ont utilisé cette statistique pour mieux comprendre les causes des écarts de gains croissants entre les personnes moins scolarisées et plus scolarisées observées dans de nombreuses nations occidentales, y compris le Canada. Les analystes de la politique d'immigration utilisent les données sur le changement dans l'écart salarial comme un indicateur de l'augmentation (ou de la diminution) de la demande de travailleurs très scolarisés, et pourraient rajuster les politiques d'immigration en conséquence.

hausse chez les travailleurs du secteur public. Pour ce qui est de la période allant de 1980 à 2005, Boudarbat et coll. (2010) ont conclu que, pour l'ensemble de la population active, les salaires des travailleurs titulaires d'un diplôme universitaire ont augmenté par rapport à ceux de leurs homologues moins scolarisés, davantage chez les hommes que chez les femmes. La majeure partie de la hausse du ratio salarial du baccalauréat au diplôme d'études secondaires observée pour les hommes l'a été entre 1980 et 2000.

Les données de l'EPA permettent une étude de ce qui s'est produit après 2000[25].

De 2000 à 2011, les salaires des titulaires d'un diplôme universitaire de sexe masculin ont augmenté plus lentement que ceux des hommes moins scolarisés. Par exemple, les salaires horaires moyens des hommes ayant un certificat d'une école de métiers ont augmenté de 7,2 %[26]. Par contre, les salaires horaires moyens des hommes titulaires d'un baccalauréat ont augmenté de seulement 2,7 % (tableau 10)[27]. Par conséquent, l'écart salarial entre les hommes titulaires d'un baccalauréat et ceux titulaires d'un certificat d'une école de métiers s'est rétréci au cours des années 2000. L'écart salarial entre les titulaires d'un baccalauréat de sexe masculin et les titulaires d'un diplôme d'études secondaires de sexe masculin s'est aussi rétréci, mais dans une moins large mesure.

Le rétrécissement de l'écart salarial a été particulièrement évident chez les jeunes, la croissance des salaires ayant été très forte chez les jeunes travailleurs moins scolarisés. De 2000 à 2011, les salaires horaires ont augmenté de 16 % chez les travailleurs à temps plein de sexe masculin de 17 à 34 ans titulaires d'un certificat d'une école de métiers et d'environ 8 % chez leurs homologues titulaires d'un diplôme d'études secondaires. Chez les titulaires d'un baccalauréat, la croissance a été d'environ 1 % (tableau 11). Les différences dans la croissance des salaires selon le niveau de scolarité ont été moins prononcées chez les travailleurs de 35 à 64 ans (tableau 12).

25. Parce que les ensembles de données utilisés dans la présente étude comprennent des catégories de scolarité qui ont changé au début des années 1990, ils ne permettent pas une analyse de l'évolution des différences salariales selon les niveaux de scolarité de 1981 à 2000.
26. Tous les chiffres de la présente section sont fondés sur les fichiers de mars et septembre de l'EPA.
27. Les salaires hebdomadaires moyens ont augmenté d'environ 8 % chez les hommes titulaires d'un certificat d'une école de métiers et d'environ 2 % chez les hommes titulaires d'un baccalauréat.

Tableau 10
Salaires horaires réels moyens (en dollars de 2010) selon le niveau de scolarité, travailleurs à temps plein de 17 à 64 ans, 1997 à 2011

	Niveau inférieur à un diplôme d'études secondaires	Études secondaires	Études postsecondaires	École de métiers	Baccalauréat	Études supérieures
	Colonne 1	Colonne 2	Colonne 3	Colonne 4	Colonne 5	Colonne 6
			dollars			
Hommes						
Année						
1997	18,52	20,36	23,07	23,12	29,08	34,24
1998	18,54	20,42	23,39	23,06	28,63	33,90
1999	18,26	20,50	23,72	22,81	29,54	34,96
2000	18,44	20,83	23,60	23,10	29,63	34,15
2001	18,44	20,67	23,78	23,32	29,95	33,51
2002	17,99	20,62	23,91	23,52	30,35	34,40
2003	18,10	20,44	23,60	23,28	29,45	34,20
2004	18,19	20,25	23,64	23,01	29,75	34,25
2005	18,17	20,88	23,58	23,12	29,65	33,92
2006	18,45	20,72	23,93	23,47	30,06	33,88
2007	18,74	20,98	23,99	23,79	29,98	34,29
2008	19,03	21,31	24,58	24,58	30,50	35,70
2009	19,73	21,84	25,33	25,03	31,33	34,99
2010	19,60	21,93	25,07	25,49	31,01	35,00
2011	19,24	21,69	24,89	24,77	30,43	34,28
			variation en pourcentage			
Période						
2000 à 2005	-1,5	0,2	0,0	0,1	0,1	-0,7
2005 à 2011	5,9	3,9	5,6	7,1	2,6	1,1
2000 à 2011	4,3	4,1	5,5	7,2	2,7	0,4
			dollars			
Femmes						
Année						
1997	13,62	16,78	19,42	16,84	24,51	29,03
1998	13,72	16,74	19,43	16,50	24,56	29,82
1999	13,48	16,73	19,42	16,54	24,93	29,98
2000	13,47	16,68	19,42	17,11	24,96	28,91
2001	13,50	16,66	19,44	16,82	24,80	29,01
2002	13,37	16,95	19,99	16,86	25,51	30,10
2003	13,50	16,68	19,75	16,73	25,62	29,68
2004	13,43	16,87	20,08	17,10	25,57	30,43
2005	13,84	17,27	20,04	17,78	25,52	29,90
2006	13,91	17,15	20,32	17,84	25,81	30,77
2007	13,92	17,21	20,54	17,76	25,96	30,47
2008	14,26	17,49	20,99	18,38	26,38	30,78
2009	14,83	18,18	21,61	18,38	27,18	31,98
2010	15,12	18,33	21,59	18,79	26,92	32,01
2011	14,80	18,09	21,61	18,63	27,01	31,40
			variation en pourcentage			
Période						
2000 à 2005	2,7	3,5	3,2	4,0	2,2	3,4
2005 à 2011	6,9	4,8	7,8	4,8	5,8	5,0
2000 à 2011	9,8	8,4	11,3	8,9	8,2	8,6

Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active et Indice des prix à la consommation (d'ensemble).

Tableau 11

Salaires horaires réels moyens (en dollars de 2010) selon le niveau de scolarité, travailleurs à temps plein de 17 à 34 ans, 1997 à 2011

	Niveau inférieur à un diplôme d'études secondaires	Études secondaires	Études postsecondaires	École de métiers	Baccalauréat	Études supérieures
	Colonne 1	Colonne 2	Colonne 3	Colonne 4	Colonne 5	Colonne 6
			dollars			
Hommes						
Années						
1997	14,93	16,45	19,01	19,55	23,61	27,18
1998	14,77	16,76	19,04	19,41	24,31	27,60
1999	14,48	16,55	19,37	19,06	24,89	28,59
2000	14,76	16,88	19,22	19,48	25,46	28,12
2001	14,70	16,93	19,72	19,65	25,83	30,06
2002	14,92	16,83	19,50	19,79	25,75	29,41
2003	14,75	16,51	19,16	19,43	24,63	27,48
2004	14,67	16,25	19,38	19,40	24,71	26,65
2005	14,95	17,12	19,39	20,16	25,03	28,57
2006	15,36	17,24	19,79	20,62	25,02	27,59
2007	15,57	17,38	19,93	21,12	25,11	28,20
2008	15,69	17,81	20,49	21,97	25,82	28,98
2009	16,70	18,37	21,06	22,29	25,81	28,59
2010	16,63	18,34	20,92	23,18	26,12	28,28
2011	16,11	18,21	20,55	22,60	25,73	27,71
			variation en pourcentage			
Période						
2000 à 2005	1,3	1,4	0,9	3,5	-1,7	1,6
2005 à 2011	7,7	6,4	6,0	12,1	2,8	-3,0
2000 à 2011	9,2	7,9	7,0	16,0	1,1	-1,5
			dollars			
Femmes						
Année						
1997	12,00	14,24	16,63	15,12	21,24	24,09
1998	11,99	13,71	16,87	14,80	21,41	25,02
1999	12,09	13,85	16,70	14,57	21,91	25,96
2000	11,46	13,96	16,65	14,77	21,84	25,21
2001	11,69	13,67	16,87	14,85	21,90	25,96
2002	11,46	13,59	17,18	15,20	23,09	26,27
2003	11,46	13,42	16,96	14,64	22,44	25,67
2004	11,45	13,57	17,03	15,03	22,76	25,62
2005	11,72	14,09	17,12	15,38	22,43	25,29
2006	12,22	14,13	17,30	15,34	22,63	26,78
2007	12,05	14,41	17,62	16,17	23,03	26,50
2008	12,15	14,59	17,93	16,45	23,63	25,85
2009	13,42	15,19	18,36	16,44	23,75	27,86
2010	13,45	15,23	18,63	17,10	23,32	26,37
2011	13,16	15,57	18,60	17,27	23,62	26,21
			variation en pourcentage			
Période						
2000 à 2005	2,3	0,9	2,9	4,1	2,7	0,3
2005 à 2011	12,3	10,5	8,6	12,3	5,3	3,6
2000 à 2011	14,9	11,6	11,7	16,9	8,2	4,0

Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active et Indice des prix à la consommation (d'ensemble).

Tableau 12

Salaires horaires réels moyens (en dollars de 2010) selon le niveau de scolarité, travailleurs à temps plein de 35 à 64 ans, 1997 à 2011

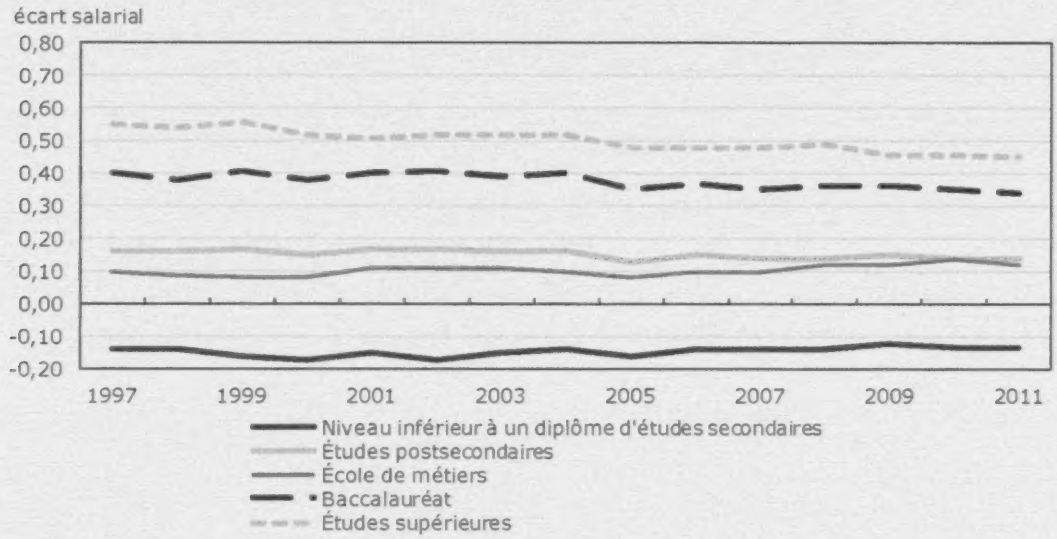
	Niveau inférieur à un diplôme d'études secondaires	Études secondaires	Études postsecondaires	École de métiers	Baccalauréat	Études supérieures
	Colonne 1	Colonne 2	Colonne 3	Colonne 4	Colonne 5	Colonne 6
			dollars			
Hommes						
Année						
1997	20,23	23,47	26,65	24,92	32,73	36,60
1998	20,29	23,29	26,73	24,82	31,83	36,03
1999	20,08	23,58	27,05	24,60	32,65	37,04
2000	20,18	23,71	26,91	24,85	32,42	36,11
2001	20,15	23,30	26,90	25,11	32,45	34,68
2002	19,46	23,08	27,09	25,18	33,12	35,93
2003	19,69	23,10	26,66	24,95	32,42	36,48
2004	19,74	22,96	26,60	24,59	32,64	36,49
2005	19,69	23,40	26,40	24,48	32,14	35,37
2006	19,97	23,07	26,66	24,79	32,72	35,66
2007	20,23	23,47	26,70	25,09	32,60	36,10
2008	20,58	23,72	27,23	25,79	33,07	37,67
2009	21,22	24,16	28,08	26,32	34,32	36,96
2010	20,99	24,22	27,64	26,71	33,54	37,02
2011	20,72	24,00	27,49	25,88	32,92	36,30
			variation en pourcentage			
Période						
2000 à 2005	-2,5	-1,3	-1,9	-1,5	-0,8	-2,1
2005 à 2011	5,3	2,5	4,1	5,7	2,4	2,6
2000 à 2011	2,7	1,2	2,2	4,1	1,6	0,5
			dollars			
Femmes						
Année						
1997	14,15	18,17	21,57	18,06	27,57	31,49
1998	14,32	18,24	21,33	17,53	27,42	32,25
1999	13,93	18,20	21,37	17,72	27,48	31,88
2000	14,15	18,00	21,31	18,23	27,70	30,97
2001	14,11	18,02	21,18	17,90	27,21	30,55
2002	13,99	18,46	21,79	17,75	27,47	32,21
2003	14,13	18,07	21,49	17,85	28,15	31,66
2004	14,07	18,27	21,99	18,04	27,77	32,70
2005	14,51	18,70	21,73	18,91	27,80	32,19
2006	14,44	18,50	22,08	18,89	28,29	32,64
2007	14,62	18,42	22,21	18,46	28,03	32,32
2008	15,03	18,77	22,72	19,30	28,31	33,27
2009	15,26	19,40	23,35	19,33	29,62	34,01
2010	15,69	19,61	23,19	19,65	29,43	34,39
2011	15,39	19,15	23,18	19,22	29,30	33,78
			variation en pourcentage			
Période						
2000 à 2005	2,6	3,9	1,9	3,7	0,4	3,9
2005 à 2011	6,0	2,4	6,7	1,7	5,4	4,9
2000 à 2011	8,7	6,4	8,8	5,5	5,8	9,1

Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active et Indice des prix à la consommation (d'ensemble).

Cet aplanissement récent des différences salariales entre les hommes selon le niveau de scolarité est aussi observé dans les analyses multidimensionnelles qui contrôlent l'expérience possible des travailleurs (graphiques 8 et 9) et dans les analyses qui utilisent les salaires hebdomadaires plutôt que les salaires horaires comme mesure des taux de rémunération[28]. Un aplanissement des différences salariales ressort aussi des analyses concernant les femmes (graphiques 10 et 11). Néanmoins, de nos jours, les travailleurs très scolarisés continuent de gagner beaucoup plus que leurs homologues moins scolarisés. Lorsque l'on contrôle l'expérience de travail potentielle, les salaires horaires moyens des hommes titulaires d'un baccalauréat étaient supérieurs de 41 % à ceux des hommes titulaires d'un diplôme d'études secondaires en 2011, comparativement à 47 % en 2000[29]. Le résultat correspondant pour les femmes en 2011 était de 55 %, comparativement à 61 % en 2000[30].

Graphique 8

Écart salarial ajusté par régression du logarithme des salaires horaires par rapport aux titulaires d'un diplôme d'études secondaires — Travailleurs à temps plein de sexe masculin de 17 à 64 ans

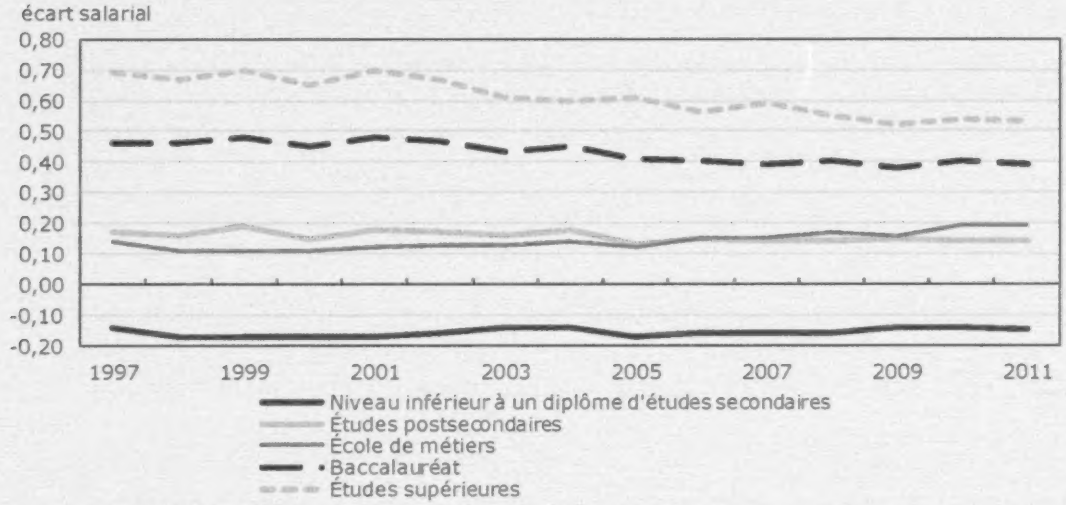


Source : Statistique Canada, calcul des auteurs fondé sur les données de l'Enquête sur la population active.

28. Conformément à Boudarbat et coll. (2010), on utilise une quartique de l'expérience de travail potentielle dans les analyses de régression propres à une année. L'expérience de travail potentielle est définie comme l'âge de la personne, moins le nombre d'années d'études terminées, moins 6. Dans ces analyses de régression, la variable dépendante est soit le logarithme naturel des salaires horaires ou le logarithme naturel des salaires hebdomadaires. La catégorie de scolarité omise est celle des titulaires d'un diplôme d'études secondaires. Comme le montrent les graphiques 8 et 9, une portion importante de l'aplanissement des différences salariales pour les hommes a eu lieu à la fin des années 1990 et au début des années 2000 jusqu'au milieu de la première décennie des années 2000. Comme les données de l'EPA permettent de faire une distinction entre les travailleurs immigrants et les travailleurs nés au Canada seulement à partir de 2006, on ne peut pas déterminer si l'aplanissement qui s'est produit de la fin des années 1990 ou du début des années 2000 jusqu'au milieu de la première décennie des années 2000 est observé pour les deux groupes de travailleurs.
29. Ces chiffres découlent d'analyses de régression propres à une année effectuées sur les travailleurs à temps plein de sexe masculin de 17 à 64 ans. Ils sont obtenus à partir de l'antilogarithme du coefficient du baccalauréat, moins 1.
30. Lorsque les salaires hebdomadaires sont utilisés comme mesure des taux de rémunération, les salaires hebdomadaires moyens des titulaires d'un baccalauréat de sexe masculin étaient, toutes choses étant égales par ailleurs, de 37 % plus élevés que ceux des titulaires d'un diplôme d'études secondaires de sexe masculin en 2011, comparativement à 43 % en 2000. Le résultat correspondant pour les femmes en 2011 était de 55 %, comparativement à 62 % en 2000.

Graphique 9

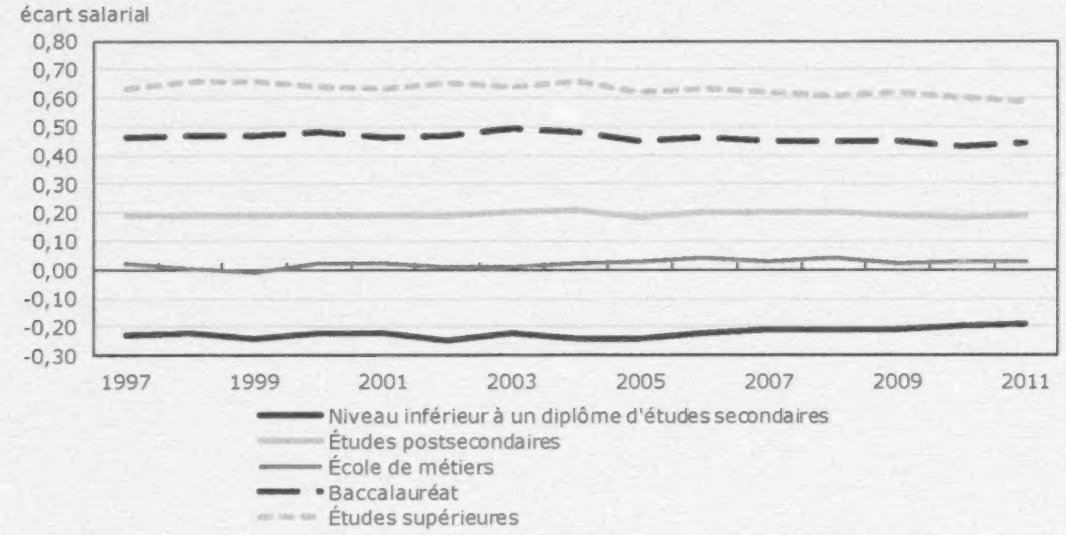
Écart salarial ajusté par régression du logarithme des salaires horaires par rapport aux titulaires d'un diplôme d'études secondaires — Travailleurs à temps plein de sexe masculin de 17 à 34 ans



Source : Statistique Canada, calcul des auteurs fondé sur les données de l'Enquête sur la population active.

Graphique 10

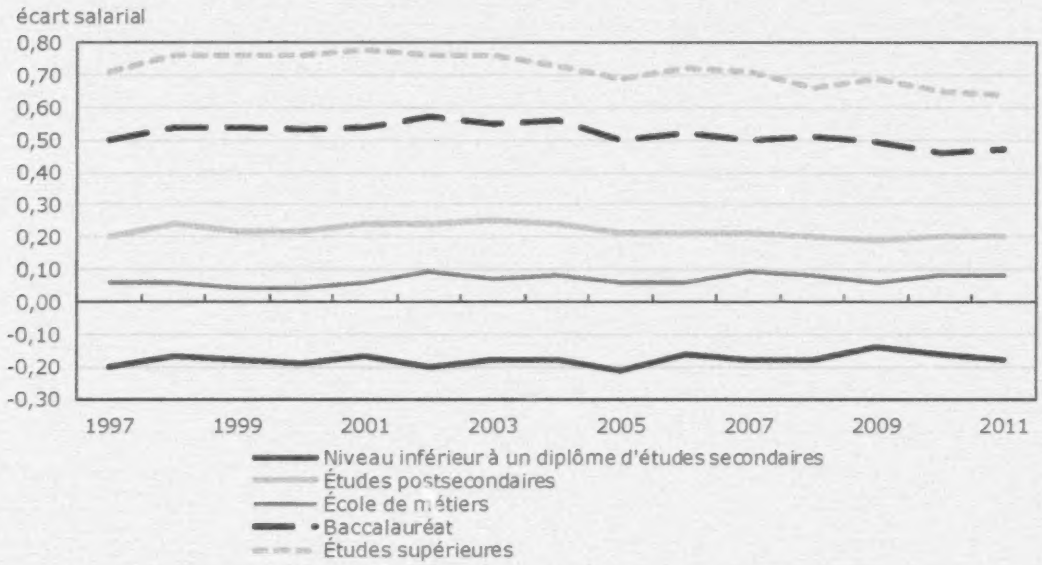
Écart salarial ajusté par régression du logarithme des salaires horaires par rapport aux titulaires d'un diplôme d'études secondaires — Travailleurs à temps plein de sexe féminin de 17 à 64 ans



Source : Statistique Canada, calcul des auteurs fondé sur les données de l'Enquête sur la population active.

Graphique 11

Écart salarial ajusté par régression du logarithme des salaires horaires par rapport aux titulaires d'un diplôme d'études secondaires — Travailleurs à temps plein de sexe féminin de 17 à 34 ans



Source : Statistique Canada, calcul des auteurs fondé sur les données de l'Enquête sur la population active.

L'augmentation de la prime salariale universitaire au cours de la période allant de 1980 à 2000 est souvent perçue comme le résultat d'une augmentation plus rapide de la demande que de l'offre pour les personnes titulaires d'un diplôme universitaire comparativement aux personnes titulaires d'un diplôme d'études secondaires. Les changements technologiques qui sont biaisés en faveur des travailleurs qualifiés semblent avoir fait augmenter la demande relative de travailleurs très scolarisés (Katz et Murphy, 1992). Cette interprétation a souvent été appliquée aux États-Unis, qui ont connu une croissance plus rapide de la prime salariale universitaire que le Canada. Elle correspond aussi aux autres changements qui ont eu lieu sur le marché du travail au Canada.

Par exemple, l'emploi dans les industries à forte concentration de connaissances a augmenté de 84 % entre 1981 et 2001, comparativement à 52 % et 32 % dans les industries à moyenne et à faible concentration de connaissances, respectivement (Morissette et coll., 2006). Par ailleurs, les industries à forte concentration de connaissances ont connu non seulement une croissance rapide de l'emploi, mais aussi une augmentation plus rapide du niveau de scolarité de leur effectif comparativement à celui de l'effectif d'autres industries. On s'attendrait à ce que ces facteurs entraînent une augmentation de la demande de titulaires d'un diplôme universitaire beaucoup plus grande que celle de titulaires d'un diplôme d'études secondaires. Toutefois, selon Murphy et coll. (1998), l'offre de titulaires d'un diplôme universitaire a augmenté rapidement, plus rapidement que l'offre de titulaires d'un diplôme d'études secondaires. Le fait que l'offre de titulaires d'un diplôme universitaire par rapport aux titulaires d'un diplôme d'études secondaires a augmenté plus rapidement au Canada qu'aux États-Unis a été perçu par ces auteurs comme la principale raison pour laquelle la prime salariale universitaire a augmenté, le cas échéant, moins au Canada qu'aux États-Unis.

Les résultats qui précèdent laissent supposer dans une large mesure que les années 2000 ont été différentes, les différences salariales entre les niveaux de scolarité s'étant aplanies. Cette nouvelle tendance a émergé au cours d'une période comprenant trois chocs économiques

importants : une contraction grave de l'emploi en informatique et dans les télécommunications entre 2001 et 2004, avec une lente reprise par la suite; une forte croissance dans le secteur de la construction; et une augmentation des prix mondiaux du pétrole et d'autres produits de base[31]. Même si le premier choc peut avoir réduit les pressions à la hausse sur la demande de titulaires d'un diplôme universitaire, les deux suivantes ont soutenu la croissance de l'emploi dans la construction et dans l'extraction minière et l'extraction de pétrole et de gaz, faisant peut-être par conséquent augmenter la demande d'autres travailleurs, en dépit de la tendance continue à la baisse de l'emploi dans le secteur de la fabrication pour la période allant de 2000 à 2011. Des recherches supplémentaires sont nécessaires pour confirmer ces hypothèses.

Globalement, selon les données de l'EPA, entre 2000 et 2011, les différences salariales liées au niveau de scolarité se sont aplanies pour les hommes et pour les femmes. Cet aplanissement a été le plus prononcé chez les travailleurs de moins de 35 ans. La combinaison de ces résultats avec ceux de Morissette et coll. (2006) et Boudarbat et coll. (2010) nous donne à penser qu'après avoir augmenté de 1980 à 2000, l'écart salarial entre les moins scolarisés et les plus scolarisés a diminué pendant les années 2000, particulièrement chez les personnes de moins de 35 ans, du fait, dans une large mesure, d'une croissance plus rapide des salaires des travailleurs moins scolarisés. Néanmoins, les travailleurs très scolarisés gagnent aujourd'hui beaucoup plus que leurs homologues moins scolarisés.

6 Changements dans les écarts salariaux à l'intérieur des industries

Certains travailleurs canadiens peuvent avoir connu une croissance relativement plus forte de leurs salaires au cours des trois dernières décennies, non seulement parce qu'ils ont augmenté leur niveau de scolarité, leur expérience sur le marché du travail et leur ancienneté dans une plus grande mesure que les autres, mais aussi parce qu'ils sont passés dans des secteurs fortement rémunérés, par exemple, des industries qui versent à des travailleurs équivalents observés des salaires plus élevés.

L'existence d'écarts salariaux à l'intérieur des industries a été bien documentée (Gera et Grenier, 1994; Krueger et Summers, 1988; Dickens et Katz, 1987; Murphy et Topel, 1987). Toutefois, les facteurs qui sous-tendent ces différences salariales sont moins bien connus. L'explication la plus évidente est que différentes industries paient des salaires différents, tout simplement parce qu'elles emploient des personnes qui occupent des professions différentes ou qui diffèrent du point de vue de l'expérience, des niveaux de compétence observés et du degré de syndicalisation. Toutefois, des différences salariales notables subsistent à l'intérieur des industries, même lorsque l'on tient compte de ces facteurs. Des différences non observées dans la capacité des travailleurs pourraient aussi jouer un rôle, mais diverses études (p. ex., Murphy et Topel, 1987) laissent supposer que la prise en compte de ces différences n'élimine pas les écarts salariaux à l'intérieur des industries.

Le fait que des écarts salariaux notables à l'intérieur des industries subsistent, même lorsque l'on tient compte des caractéristiques observées et non observées des travailleurs, laisse supposer que les différences à l'intérieur des industries parmi les *employeurs* jouent un rôle. Selon une explication avancée, les industries dont les entreprises font face à des coûts élevés de formation ou à des coûts élevés de contrôle des efforts des travailleurs verseront des salaires plus élevés que la moyenne, appelés « salaires basés sur le rendement », afin de

31. De 2001 à 2004, l'emploi en informatique et dans les télécommunications a baissé d'environ 15 %.

réduire le roulement de travailleurs ou d'augmenter la productivité[32]. De même, des industries qui réalisent des bénéfices relativement élevés par travailleur peuvent partager une partie de ces bénéfices avec leurs travailleurs en leur offrant des salaires plus élevés que la moyenne[33,34].

Même si la contribution relative des facteurs mentionnés précédemment reste encore à être débattue, la plupart des études montrent que les écarts salariaux à l'intérieur des industries sont relativement stables au fil du temps. Toutefois, les écarts salariaux entre les industries évoluent dans une certaine mesure au fil du temps, au fur et à mesure que les différentes industries sont exposées à des changements différents dans leur environnement économique et y réagissent[35].

Comment la croissance des salaires a-t-elle varié selon l'industrie au cours des trois dernières décennies? Les taux de rémunération dans le secteur des biens ont-ils augmenté en parallèle avec ceux dans le secteur des services? La croissance des salaires a-t-elle été uniforme dans toutes les industries de services? Qu'est-il arrivé aux salaires dans les textiles, les produits en cuir et les vêtements au cours des années 1980 et 1990, ce secteur ayant fait face à une concurrence accrue au niveau international? Comment les salaires ont-ils évolué dans l'extraction minière et l'extraction de pétrole et de gaz au cours de la dernière décennie, les prix mondiaux du pétrole et des ressources minières ayant augmenté? La présente section vise à répondre à ces questions.

Les définitions des secteurs industriels disponibles dans les ensembles de données utilisés dans la présente étude ont changé de façon significative au cours des trois décennies étudiées, c'est-à-dire que l'on est passé des définitions de la CTI 1980 au cours de la période allant de 1981 à 1998 aux définitions du SCIAN 2007 au cours de la période allant de 1998 à 2011. Sauf pour quelques secteurs, ces deux classifications d'industries ne sont généralement pas comparables[36]. Plutôt que de tenter de rapprocher les différences entre ces classifications et d'établir un système de codage unique, nécessitant l'agrégation de plusieurs industries et entraînant la perte possible des variations salariales à l'intérieur des industries, l'analyse est effectuée séparément pour les deux sous-périodes.

1981 à 1998

De 1981 à 1998, les salaires moyens ont augmenté de 3,4 % globalement (tableau 13). La plupart des grands groupes d'industries du tableau 13 pour lesquels les salaires ont augmenté ont enregistré une croissance moyenne des salaires variant entre 1 % et 6 %, le cas échéant. La seule exception a été les services aux entreprises, qui ont affiché une croissance moyenne

32. On présume que, pour ces industries, la réduction des coûts de formation et/ou l'augmentation de la productivité découlant de salaires plus élevés que la moyenne vont plus que contrebalancer la hausse des coûts de main-d'œuvre associée au versement de ces salaires, ce qui entraîne des bénéfices plus élevés.
33. Pour le Canada, Gera et Grenier (1994) ont conclu que les écarts salariaux à l'intérieur des industries sont relativement stables au fil du temps et sont conformes à la notion selon laquelle les entreprises de certaines industries réalisent des bénéfices plus élevés par travailleur et partagent ces gains avec les travailleurs. Pour les États-Unis, Alexopoulos (2001) conclut aussi qu'une certaine forme de salaires basés sur le rendement joue un rôle majeur dans les différences salariales entre les industries.
34. D'autres facteurs peuvent aussi être importants : l'exposition des entreprises à la concurrence au chapitre des importations ou les degrés de vocation d'exportation; l'ampleur des investissements étrangers; le niveau de valeur ajoutée des produits ou services de l'industrie; et l'intensité de capital. Grey (1993) a examiné l'importance de ces facteurs pour le Canada, en mettant l'accent sur le secteur de la fabrication. Il a déterminé que le niveau de valeur ajoutée expliquait davantage la variation à l'intérieur des industries que d'autres variables. Comme il fallait s'y attendre, la vocation d'importation comportait une corrélation négative avec les salaires au niveau de l'industrie, tandis que la vocation d'exportation était positivement mais faiblement associée aux salaires au niveau de l'industrie.
35. Par exemple, une réduction des taux d'intérêt peut appuyer la demande pour la construction, tandis qu'une augmentation de la valeur du dollar canadien sur le marché des changes peut réduire la demande globale d'exportation de biens manufacturés.
36. Il existe quelques exceptions. Par exemple, les codes d'industrie de certaines industries productrices de services, comme la finance et le commerce de détail, sont assez uniformes.

des salaires de 13,5 %; à l'intérieur de ce groupe, le secteur de la finance a connu une croissance des salaires de 20,1 %[37]. Par contre, dans la construction et dans le commerce de détail, on a vu les salaires moyens diminuer respectivement d'environ 6 % et 2 %. Par conséquent, des différences substantielles entre les industries dans la croissance des salaires ont été observées.

Tableau 13

Salaires horaires réels (en dollars de 2010) dans certains groupes d'industries, emplois à temps plein, 1981 à 1998

Groupe d'industries	Salaires horaires médians			Salaires horaires moyens		
	1981	1998	Variation	1981	1998	Variation
	Colonne 1	Colonne 2	Colonne 3	Colonne 4	Colonne 5	Colonne 6
	dollars		pourcentage	dollars		pourcentage
Toutes les industries	18,83	19,46	3,3	20,62	21,32	3,4
Foresterie et extraction minière	23,54	24,54	4,3	24,57	25,45	3,6
Construction	22,08	20,42	-7,5	23,00	21,54	-6,3
Fabrication	18,95	19,74	4,2	20,41	21,38	4,8
Services de distribution	20,26	21,27	5,0	21,61	22,32	3,3
Services aux entreprises	17,02	20,29	19,2	20,12	22,83	13,5
Finance	17,09	20,56	20,3	19,85	23,83	20,1
Autres services aux entreprises	16,92	20,05	18,5	20,26	22,48	11,0
Services aux consommateurs	13,53	12,76	-5,7	15,57	15,31	-1,7
Commerce de détail	14,71	14,04	-4,6	16,57	16,22	-2,1
Autres services aux consommateurs	11,77	12,28	4,3	14,20	14,40	1,4
Services publics	21,18	22,97	8,5	23,29	24,66	5,9

Sources : Statistique Canada, Enquête sur l'activité en 1981, Enquête sur la population active de 1998 et Indice des prix à la consommation (d'ensemble).

Ces mouvements substantiels dans les salaires au niveau de l'industrie se sont produits en même temps que la plus grande scolarisation de la main-d'œuvre canadienne et la transformation de la répartition des professions à l'intérieur des industries, par suite des changements technologiques, notamment. Toutefois, ces changements dans les professions et dans le niveau de scolarité des travailleurs n'ont pas été uniformes dans toutes les industries. Par exemple le pourcentage de travailleurs de bureau a diminué de 14 points de pourcentage (passant de 54,2 % à 40,1 %) entre 1981 et 1998 dans la finance, mais n'a diminué que de 4 points de pourcentage (de 21,8 % à 18,0 %) dans le commerce de détail au cours de cette période. De même, le pourcentage de travailleurs titulaires d'un diplôme universitaire a augmenté de 13 points de pourcentage (de 13,7 % à 26,7 %) dans la finance, mais de seulement 4,5 points de pourcentage (de 3,8 % à 8,3 %) dans le commerce de détail. Par conséquent, le profil des travailleurs a changé beaucoup plus rapidement dans la finance que dans le commerce de détail. Cela a probablement influé sur les écarts salariaux à l'intérieur des industries.

Le tableau 14 confirme cette hypothèse. Une comparaison des chiffres figurant dans les colonnes 1 et 3 pour le commerce de détail et la finance montre que presque la moitié de la *différence* dans la croissance salariale initialement observée entre ces deux secteurs, c'est-à-dire la croissance salariale « supplémentaire » qu'ont connue les travailleurs de la

37. Les services aux entreprises comprennent les industries de la finance, les sociétés d'assurance, les agences d'assurance et les industries de l'immobilier, ainsi que les services aux gestionnaires d'entreprises.

finance par rapport à leurs homologues du commerce de détail, peut être expliquée par les changements différentiels dans l'âge, le niveau de scolarité, l'ancienneté et la profession des travailleurs[38]. La même conclusion s'applique lorsque l'on compare la finance et la construction. Dans nombre de cas, les changements différentiels dans les caractéristiques de l'effectif et les professions ont représenté une part importante des différences dans la croissance des salaires à l'intérieur des industries observées au cours de la période allant de 1981 à 1998[39].

Tableau 14

Variation du logarithme des salaires moyens dans certains groupes d'industries, emplois à temps plein, 1981 à 1998

Groupe d'industries	Aucun contrôle	Contrôles du sexe, de l'âge, du niveau de scolarité et de l'ancienneté	Colonne 2 plus contrôles des professions à deux chiffres	Taille de l'échantillon
	Colonne 1	Colonne 2	Colonne 3	Colonne 4
		nombre		
Foresterie et extraction minière	0,030	0,002	-0,025	2 573
Construction	-0,045 *	-0,064 ***	-0,062 ***	3 758
Fabrication	0,043 ***	-0,004	-0,007	14 160
Services de distribution	0,036 **	0,001	-0,005	9 825
Services aux entreprises	0,148 ***	0,075 ***	0,056 ***	6 571
Finance	0,183 ***	0,088 ***	0,057 ***	1 986
Autres services aux entreprises	0,139 ***	0,078 ***	0,054 **	4 585
Services aux consommateurs	0,004	-0,040 ***	-0,041 ***	12 479
Commerce de détail	-0,016	-0,051 ***	-0,051 ***	6 794
Autres services aux consommateurs	0,052 **	-0,012	-0,034 *	5 685
Services publics	0,085 ***	0,004	-0,006	18 254

Note : †p<0,10; *p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001 (test bilatéral).

Sources : Statistique Canada, calculs des auteurs fondés sur les données de l'Enquête sur l'activité en 1981 et de l'Enquête sur la population active de 1998.

Les effets de composition n'ont pas fait une différence partout, toutefois, étant donné qu'ils ne réussissent pas à expliquer pourquoi les salaires dans certaines industries de la fabrication ont augmenté plus rapidement que dans d'autres. Par exemple, les salaires moyens (logarithme) dans les industries du papier et produits connexes et dans les produits électriques ont augmenté beaucoup plus rapidement que dans les produits en cuir, les textiles et les vêtements, un secteur qui a connu une baisse des salaires réels (tableau 15, colonne 1). La majeure partie des *différences* dans la croissance des salaires initialement observée entre ces industries subsiste une fois contrôlés les changements dans les caractéristiques des travailleurs

38. À cet égard, on doit noter ce qui suit : a) en l'absence de contrôles, le logarithme des salaires moyens a connu une hausse de 0,199 point plus élevée dans la finance que dans le commerce de détail; et b) une fois contrôlés les changements dans la profession et les caractéristiques des travailleurs, le logarithme de la rémunération moyenne a connu une hausse de 0,108 point plus élevée dans la finance que dans le commerce de détail.

39. Le logarithme des salaires moyens dans la finance a connu une hausse de 0,228 point plus élevée que dans la construction (colonne 1). Une fois contrôlés les changements dans les caractéristiques des travailleurs et des emplois, cette différence baisse d'environ la moitié, pour s'établir à 0,119 point (colonne 3). De même, même si le logarithme des salaires moyens dans la finance a connu une hausse de 0,140 point plus élevée que dans la fabrication (colonne 1), cette différence baisse à 0,064 point une fois pris en compte les changements dans les attributs des travailleurs et les professions (colonne 3). Ainsi, le mouvement vers les professions fortement rémunérées et l'amélioration relativement rapide des compétences des travailleurs dans le secteur de la finance expliquent dans une large mesure la croissance des salaires relativement forte observée dans ce secteur entre 1981 et 1998.

et les professions (colonne 3), ce qui montre que les changements dans les caractéristiques des travailleurs et des professions n'étaient pas des facteurs importants. D'autres facteurs, qui ont influé sur ces industries différemment, semblent avoir joué un rôle majeur. Parmi eux, l'évolution de la concurrence internationale peut avoir joué un rôle. Toutefois, l'évaluation de ses répercussions va au-delà de la portée de la présente étude.

Tableau 15
Variation du logarithme des salaires moyens dans certaines industries de la fabrication, emplois à temps plein, 1981 et 1997 à 1998

Industrie	Aucun contrôle	Contrôles du sexe, de l'âge, du niveau de scolarité et de l'ancienneté	Colonne 2 plus contrôles des professions à deux chiffres	Taille de l'échantillon
	Colonne 1	Colonne 2	Colonne 3	Colonne 4
		nombre		
Aliments et boissons	0,031	-0,039 †	-0,028	3 388
Produits en cuir, textiles et vêtements	-0,067 **	-0,127 ***	-0,137 ***	1 591
Bois, meubles et articles d'ameublement	-0,034	-0,081 ***	-0,085 ***	2 472
Industries du papier et produits connexes	0,142 ***	0,086 **	0,087 ***	1 708
Première transformation des métaux et produits en métal	0,005	-0,025	-0,007	2 875
Matériel de transport	0,057 **	0,038 *	0,036 †	2 772
Produits électriques	0,130 ***	0,064 *	0,040	1 221
Produits du pétrole et du charbon et produits chimiques	0,050	0,005	0,012	1 133

Note : †p<0,10; *p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001 (test bilatéral).
Sources : Statistique Canada, calculs des auteurs fondés sur les données de l'Enquête sur l'activité en 1981 et de l'Enquête sur la population active de 1997 à 1998.

1998 à 2011

Même si la plupart des secteurs industriels ont enregistré une croissance relativement modeste des salaires au cours des années 1980 et 1990, la fin des années 1990 et les années 2000 ont été différentes, les salaires moyens ayant augmenté de 10,3 % de 1998 à 2011 (tableau 16). Coïncidant avec l'essor des produits observé au cours de la majeure partie de cette période, les salaires moyens dans le secteur des ressources (extraction minière et extraction de pétrole et de gaz) ont augmenté le plus rapidement, soit de 21,0 %. Le commerce de gros, la finance et les services professionnels et techniques ont aussi affiché une croissance des salaires supérieure à la moyenne. Alimentés aussi par une forte demande de logement, les salaires horaires dans la construction ont augmenté de 9,8 %, ce qui a plus que contrebalancé les baisses de salaires enregistrées de 1981 à 1998. Par contre, la fabrication et le commerce de détail ont connu une croissance respective des salaires moyens de 5,0 % et de 3,0 %.

Tableau 16

Salaires horaires réels (en dollars de 2010) dans certains groupes d'industries, emplois à temps plein, 1998 à 2011

Groupe d'industries	Salaires horaires médians			Salaires horaires moyens		
	1998	2011	Variation	1998	2011	Variation
	Colonne 1	Colonne 2	Colonne 3	Colonne 4	Colonne 5	Colonne 6
	dollars		pourcentage	dollars		pourcentage
Toutes les industries	19,57	20,82	6,4	21,37	23,58	10,3
Extraction minière, exploitation en carrière et extraction de pétrole et de gaz	26,39	30,02	13,8	27,01	32,67	21,0
Construction	20,88	22,90	9,7	22,00	24,16	9,8
Fabrication	19,78	19,85	0,4	21,36	22,43	5,0
Commerce de gros	17,86	19,95	11,7	20,12	23,05	14,6
Commerce de détail	14,21	14,52	2,2	16,47	16,96	3,0
Transport et entreposage	21,05	21,72	3,2	21,28	23,02	8,1
Industrie de l'information et industrie culturelle	24,54	25,18	2,6	25,50	27,35	7,2
Finance	20,56	23,28	13,2	23,80	26,72	12,3
Services professionnels, scientifiques et techniques	22,25	25,18	13,1	24,63	28,52	15,8
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	13,84	14,52	4,9	16,12	17,07	5,9
Hébergement et services de restauration	11,17	12,22	9,4	12,83	14,07	9,7
Services publics	22,97	24,83	8,1	24,83	27,14	9,3

Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active de 1998 à 2011 et Indice des prix à la consommation (d'ensemble).

Comme cela a été le cas de 1981 à 1998, les augmentations des compétences des travailleurs et les mouvements d'effectifs vers les professions fortement rémunérées ont été à l'origine d'une part importante de la croissance des salaires observée dans la finance entre 1998 et 2011. On peut le voir en comparant les colonnes 1 et 3 du tableau 17. Une conclusion qualitative similaire s'applique au commerce de gros, ainsi qu'aux services professionnels, scientifiques et techniques. Par contre, les effets de composition ont expliqué très peu de la croissance des salaires observée dans l'extraction minière et l'extraction de pétrole et de gaz. La croissance des salaires dans ce secteur était probablement liée principalement à une augmentation de la demande de main-d'œuvre associée à un essor des produits. De même, la majeure partie de la croissance des salaires dans la construction s'est maintenue, même une fois pris en compte les effets de composition. Cela laisse supposer que cette croissance a été motivée principalement par les changements dans la demande de logement observés pendant les années 2000.

Tableau 17

Variation du logarithme des salaires moyens dans certains groupes d'industries, emplois à temps plein, 1998 à 2011

Groupe d'industries	Aucun contrôle	Contrôles du sexe, de l'âge, du niveau de scolarité et de l'ancienneté	Colonne 2 plus contrôles des professions à deux chiffres	Taille de l'échantillon
	Colonne 1	Colonne 2	Colonne 3	Colonne 4
		nombre		
Extraction minière, exploitation en carrière et extraction de pétrole et de gaz	0,179 ***	0,179 ***	0,169 ***	2 217
Construction	0,094 ***	0,097 ***	0,087 ***	5 300
Fabrication	0,050 ***	0,014	0,019 *	13 246
Commerce de gros	0,131 ***	0,082 ***	0,077 ***	3 024
Commerce de détail	0,029 *	0,033 **	0,070 ***	8 517
Transport et entreposage	0,071 ***	0,078 ***	0,080 ***	4 239
Industrie de l'information et industrie culturelle	0,056 *	0,041 †	0,037 †	1 955
Finance	0,098 ***	0,051 *	0,043 *	2 221
Services professionnels, scientifiques et techniques	0,143 ***	0,070 ***	0,075 ***	3 660
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	0,074 ***	0,053 **	0,068 ***	2 472
Hébergement et services de restauration	0,099 ***	0,089 ***	0,094 ***	3 905
Services publics	0,077 ***	0,088 ***	0,083 ***	23 092

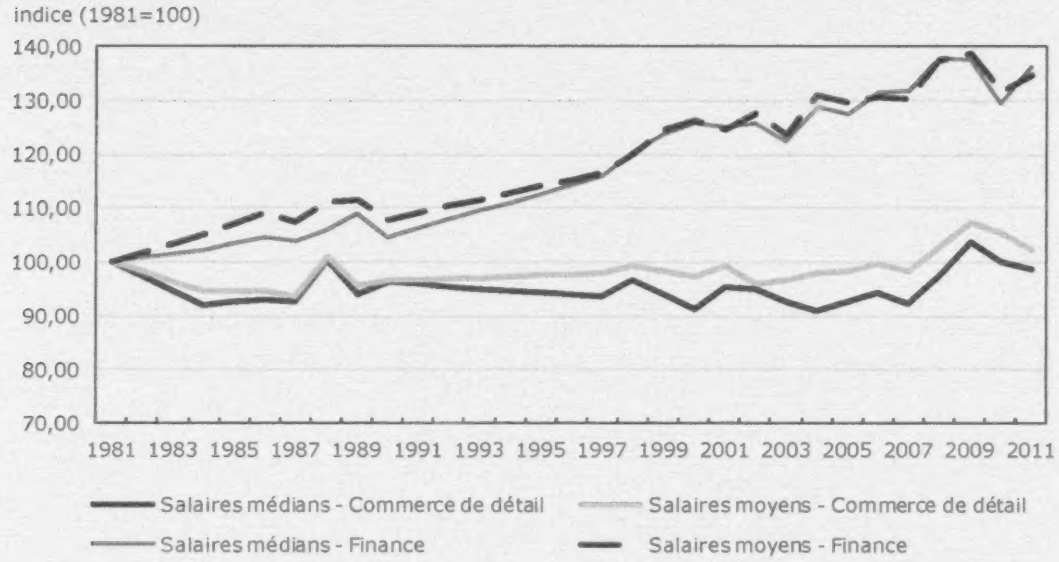
Note : †p<0,10; *p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001 (test bilatéral).
Source : Statistique Canada, calculs des auteurs fondés sur les données de l'Enquête sur la population active de 1998 à 2011.

De 1998 à 2011, le logarithme des salaires moyens dans l'extraction minière, l'exploitation en carrière et l'extraction de pétrole et de gaz a connu une hausse de 0,15 point plus élevée que dans le commerce de détail. Les deux tiers de cette différence subsistent une fois contrôlés les effets de composition, ce qui laisse supposer que les changements différentiels dans les caractéristiques des travailleurs et les professions n'ont représenté que le tiers de cette différence.

Lorsque l'on combine les données des deux périodes, on note un progrès important, à savoir que les salaires moyens dans la finance ont augmenté de 20 % de 1981 à 1998 et de 12 % de 1998 à 2011, tandis que les salaires moyens dans le commerce de détail ont baissé de 2 % de 1981 à 1998 et augmenté de 3 % de 1998 à 2011 (graphique 12). Comme le montre le graphique 13, toutefois, une part importante de cette différence dans la croissance des salaires a été le résultat de l'amélioration relativement rapide des compétences de l'effectif du secteur de la finance, une tendance qui a aussi été observée aux États-Unis (Philippon et Reshef, 2007).

Graphique 12

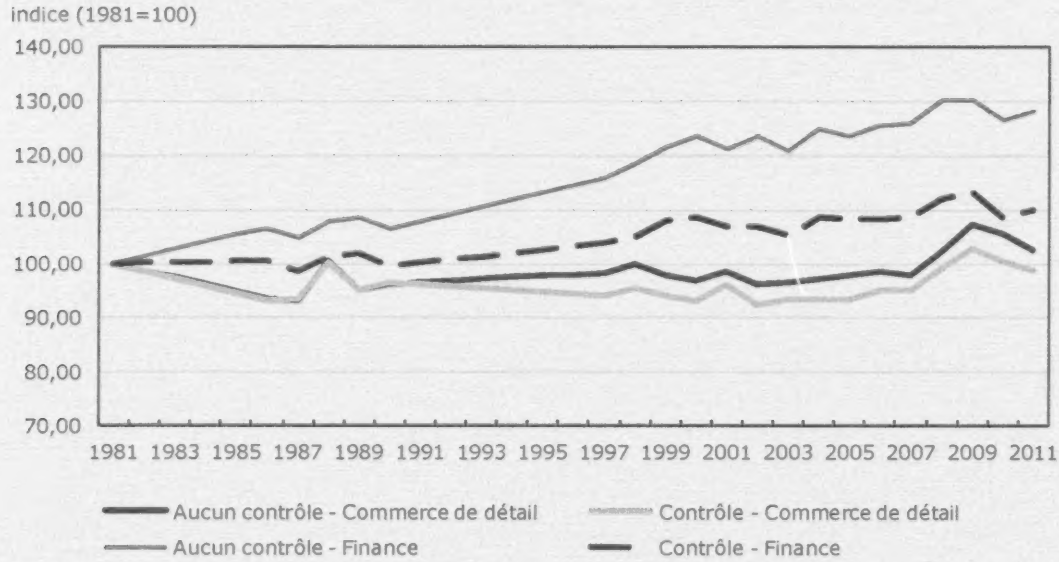
Indice des salaires réels dans la finance et le commerce de détail, 1981 à 2011 — Salaires médians et salaires moyens (1981=100)



Sources : Statistique Canada, Enquête sur l'activité en 1981, Enquête sur l'adhésion syndicale de 1984, Enquête sur l'activité de 1986 à 1990, Enquête sur la population active de 1997 à 2011 et Indice des prix à la consommation (d'ensemble).

Graphique 13

Indice du logarithme des salaires moyens dans la finance et le commerce de détail, 1981 à 2011 — Présence ou absence de contrôles (1981=100)



Sources : Statistique Canada, Enquête sur l'activité en 1981, Enquête sur l'adhésion syndicale de 1984, Enquête sur l'activité de 1986 à 1990, Enquête sur la population active de 1997 à 2011 et Indice des prix à la consommation (d'ensemble).

Dans l'ensemble, les taux de rémunération ont peu augmenté dans la plupart des secteurs industriels de 1981 à 1998, l'exception digne de mention étant le secteur des services financiers, qui a connu une forte croissance des salaires, en raison pour une large part de la proportion croissante de titulaires d'un diplôme universitaire et des changements dans les types de profession utilisés. Parmi les travailleurs affichant des caractéristiques comparables et occupant des professions comparables, les salaires ont diminué de façon substantielle dans les produits en cuir, les textiles et les vêtements. De 1998 à 2011, plusieurs secteurs industriels ont connu une croissance des salaires s'approchant des deux chiffres. Toutefois, on a noté une variation considérable à l'intérieur des industries dans la croissance des salaires. Le secteur de l'extraction minière et du pétrole a connu la croissance la plus rapide des salaires. Les effets de composition ont eu peu à voir avec cette croissance rapide des salaires, qui a coïncidé avec des hausses dans les prix mondiaux du pétrole et dans les prix mondiaux des produits[40]. Par contre, le commerce de détail a affiché une croissance relativement modeste des salaires. Les salaires horaires réels moyens de la construction ont augmenté d'environ 10 % de 1998 à 2011, après avoir diminué d'environ 6 % de 1981 à 1998.

7 Changements dans la structure salariale des professions

Depuis le début des années 1980, les salaires des travailleurs canadiens peuvent avoir augmenté à un rythme différent, non seulement d'une industrie à l'autre, mais d'une profession à l'autre. Cela vient du fait que les exigences en capital humain de certains emplois, la rareté relative des personnes capables d'occuper des postes particuliers, la capacité des travailleurs de tirer des « rentes » dans certaines professions, ainsi que les normes sociales, qui sont toutes des déterminants potentiellement importants des taux de rémunération, peuvent avoir changé au cours des trois dernières décennies.

Parce que leurs salaires ont augmenté rapidement ces dernières années en Amérique du Nord, les cadres supérieurs appartiennent à une profession qui a reçu une attention considérable pendant cette période. Même si l'augmentation de leurs salaires est bien documentée (p. ex., Piketty et Saez, 2006), les facteurs qui sous-tendent cette augmentation ne sont pas bien compris. Parmi les explications possibles citées dans la littérature figurent les changements dans la méthode de détermination des salaires et les normes sociales, la capacité croissante des cadres d'établir leurs propres salaires (et, ainsi, de tirer des rentes des actionnaires), et l'augmentation des salaires associée à une augmentation de la taille et de la capitalisation des entreprises sur le marché. Peu importe la cause, l'écart grandissant entre les cadres supérieurs et les autres travailleurs a contribué à la hausse de l'inégalité salariale en Amérique du Nord (Lemieux, 2008).

Les catégories de professions disponibles dans les ensembles de données utilisés dans la présente étude ne permettent pas l'identification explicite des cadres supérieurs. Toutefois, on peut identifier les « gestionnaires ». Comme c'était le cas dans l'analyse des industries, les enquêtes spéciales utilisées avant 1998 ont utilisé un système de codage des professions différent de celui de l'EPA après 1998. Ainsi, on ne peut pas produire de série chronologique comportant des définitions comparables des professions pour l'ensemble de la période allant de 1981 à 2011. Toutefois, des données comparables sur les professions peuvent être produites pour les deux sous-périodes, soit 1981 à 1998 et 1998 à 2011.

40. La croissance des salaires dans ce secteur peut aussi rendre compte du défi d'attirer des travailleurs pour occuper des emplois situés dans de petites collectivités ou des collectivités éloignées.

1981 à 1998

Au niveau élevé d'agrégation utilisé dans le tableau 18, on note relativement peu de changements dans la structure salariale des professions de 1981 à 1998. Certaines professions ont affiché une croissance négative des salaires médians ou moyens (p. ex., professionnels et gestionnaires, professions de service et professions de cols bleus), tandis que d'autres ont affiché une croissance positive (p. ex., professions en sciences naturelles et sociales, personnel de bureau et personnel des ventes). Toutefois, dans les deux cas, les changements dans les salaires moyens ont été relativement faibles, allant de -5,3 % à +7,3 %. De façon plus particulière, les professionnels et les gestionnaires n'ont pas connu de croissance rapide de leurs salaires. Comme le montrent les colonnes 1 et 3 du tableau 19, le contrôle des différences entre les professions au chapitre du sexe, de l'âge, du niveau de scolarité, de l'ancienneté et de l'industrie entraîne une réduction de la variation de la croissance des salaires entre les professions, mais le résultat de base se maintient : la croissance des salaires a relativement peu différé entre les professions au cours de la période de 17 ans.

Tableau 18

Salaires horaires réels (en dollars de 2010) selon le groupe professionnel, travailleurs à temps plein, 1981 à 1998

Groupe professionnel	Salaires horaires médians			Salaires horaires moyens		
	1981	1998	Variation	1981	1998	Variation
	Colonne 1	Colonne 2	Colonne 3	Colonne 4	Colonne 5	Colonne 6
	dollars		pourcentage	dollars		pourcentage
Toutes les professions	18,83	19,46	3,3	20,62	21,32	3,4
Professionnels et gestionnaires	25,72	24,54	-4,6	27,09	26,60	-1,8
Sciences naturelles et sciences sociales	24,38	26,16	7,3	25,77	26,96	4,6
Emplois de bureau	16,24	16,97	4,5	17,20	17,47	1,6
Ventes	19,18	21,05	9,8	22,06	23,67	7,3
Services	13,53	12,76	-5,7	15,89	15,06	-5,2
Secteurs primaires, de la transformation et de l'usinage	18,83	18,25	-3,1	19,64	19,34	-1,5
Contruction	22,36	21,49	-3,9	23,08	21,86	-5,3
Autres professions	18,95	17,86	-5,7	20,10	19,20	-4,5

Sources : Statistique Canada, Enquête sur l'activité en 1981, Enquête sur la population active de 1998 et Indice des prix à la consommation (d'ensemble).

Tableau 19

Variation du logarithme des salaires moyens selon le groupe professionnel, travailleurs à temps plein, 1981 à 1998

Groupe professionnel	Aucun contrôle	Contrôles du sexe, de l'âge, du niveau de scolarité et de l'ancienneté	Colonne 2 plus contrôles des industries à deux chiffres	Taille de l'échantillon
	Colonne 1	Colonne 2	Colonne 3	Colonne 4
			nombre	
Professionnels et gestionnaires	-0,005	-0,007	-0,007	3 520
Sciences naturelles et sciences sociales	0,069 ***	0,012	0,016	11 558
Emplois de bureau	0,032 ***	-0,024 ***	-0,009	10 811
Ventes	0,079 ***	0,046 ***	0,039 ***	10 524
Services	-0,016	-0,040 ***	-0,004	7 325
Secteurs primaires, de la transformation et de l'usinage	0,001	-0,031 ***	-0,021 **	14 571
Construction	-0,037 *	-0,071 ***	-0,064 ***	4 286
Autres professions	-0,043 **	-0,062 ***	-0,061 ***	6 566

Note : †p<0,10; *p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001 (test bilatéral).

Sources : Statistique Canada, calculs des auteurs fondés sur les données de l'Enquête sur l'activité en 1981 et de l'Enquête sur la population active de 1998.

1998 à 2011

La situation pour les années subséquentes est assez différente. Comme le montre le tableau 20, les professions comportant des fonctions de gestion ont enregistré une croissance salariale beaucoup plus forte que toute autre profession de 1998 à 2011 : les salaires moyens dans ce type de profession ont augmenté de 26,9 % au cours de cette période. Aucun des grands groupes professionnels dont il est question dans le tableau 20 n'a connu de baisse des salaires au cours de cette période. La plupart ont affiché une hausse moyenne des salaires allant de 2 % à 15 %. Comme les gestionnaires, les travailleurs des secteurs des sciences naturelles et appliquées et ceux des industries primaires ont aussi affiché une hausse des salaires relativement forte (environ 14 %). Par contre, les travailleurs des professions propres à la transformation, à la fabrication et aux services publics ont enregistré une augmentation salariale plus modeste.

Tableau 20

Salaires horaires réels (en dollars de 2010) des travailleurs à temps plein de certains groupes professionnels, 1998 à 2011

Groupe professionnel	Salaires horaires médians			Salaires horaires moyens		
	1998	2011	Variation	1998	2011	Variation
	Colonne 1	Colonne 2	Colonne 3	Colonne 4	Colonne 5	Colonne 6
	dollars		pourcentage	dollars		pourcentage
Gestion	24,87	33,50	34,7	27,54	34,95	26,9
Affaires, finance et administration	19,14	19,86	3,8	20,54	21,70	5,7
Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	26,17	29,79	13,8	27,47	31,37	14,2
Secteur de la santé	22,97	23,84	3,8	23,67	26,27	11,0
Sciences sociales, enseignement et services gouvernementaux	26,64	27,32	2,5	27,16	28,75	5,9
Ventes et services	13,72	14,52	5,9	15,93	16,97	6,5
Métiers, transport et conducteurs d'équipement	20,42	21,30	4,3	21,05	22,50	6,9
Professions propres aux industries primaires	14,04	16,14	15,0	16,65	19,07	14,6
Professions propres à la transformation, à la fabrication et aux services publics	17,03	17,24	1,2	18,44	18,86	2,3

Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active de 1998 à 2011 et Indice des prix à la consommation (d'ensemble).

La forte hausse des salaires des gestionnaires a-t-elle été attribuable à une certaine forme d'amélioration des compétences, l'ancienneté ou le niveau de scolarité ayant augmenté au cours de cette période, et à des changements dans l'industrie qui emploie? Le tableau 21 montre qu'environ 40 % de l'augmentation des salaires connue par les personnes dans des professions comportant des fonctions de gestion peut être attribuée à ces effets de composition (colonnes 1 et 3). De même, environ 40 % de la croissance des salaires observée chez les travailleurs des sciences naturelles et appliquées et des industries primaires, deux groupes professionnels qui ont connu des augmentations relativement importantes de salaires, peut être attribuée à des changements de composition similaires[41].

41 La forte croissance relative des salaires dans les sciences naturelles et appliquées est conforme au rendement élevé et croissant dans les domaines du génie et des mathématiques, ainsi que des sciences informatiques, aux niveaux collégial et universitaire de premier cycle. Voir Drewes (2010) et Walters et Frank (2010).

Tableau 21

Variation du logarithme des salaires moyens de certains groupes professionnels, emplois à temps plein, 1998 à 2011

Groupe professionnel	Aucun contrôle	Contrôles du sexe, de l'âge, du niveau de scolarité et de l'ancienneté	Colonne 2 plus contrôles des industries à deux chiffres	Taille de l'échantillon
	Colonne 1	Colonne 2	Colonne 3	Colonne 4
		nombre		
Gestion	0,234 ***	0,142 ***	0,141 ***	6 717
Affaires, finance et administration	0,055 ***	0,037 ***	0,042 ***	15 742
Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	0,127 ***	0,087 ***	0,087 ***	5 985
Secteur de la santé	0,087 ***	0,068 ***	0,072 ***	5 186
Sciences sociales, enseignement et services gouvernementaux	0,044 **	0,077 ***	0,076 ***	7 295
Ventes et services	0,070 ***	0,047 ***	0,057 ***	16 367
Métiers, transport et conducteurs d'équipement	0,073 ***	0,073 ***	0,062 ***	15 133
Professions propres aux industries primaires	0,134 ***	0,126 ***	0,083 ***	2 973
Professions propres à la transformation, à la fabrication et aux services publics	0,037 **	-0,011	-0,014	6 636

Note : †p<0,10; *p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001 (test bilatéral).
Source : Statistique Canada, calculs des auteurs fondés sur les données de l'Enquête sur la population active de 1998 à 2011.

Les colonnes 1 et 3 du tableau 21 montrent aussi que la majeure partie de la différence substantielle dans la croissance des salaires observée entre les personnes dans des professions comportant des fonctions de gestion, d'une part, et les travailleurs dans des professions propres à la transformation, à la fabrication et aux services publics, d'autre part, ne peut être expliquée par les effets de composition. Même lorsque l'on tient compte de ces effets de composition, le logarithme des salaires moyens des gestionnaires a augmenté plus rapidement que celui des employés dans des professions propres à la transformation, à la fabrication et aux services publics. Cela laisse supposer que d'autres facteurs, comme ceux mentionnés précédemment, ainsi que des facteurs particuliers exerçant des pressions à la baisse sur les salaires des travailleurs dans les professions propres à la transformation, à la fabrication et aux services publics, sous-tendent la majeure partie de la différence dans la croissance des salaires observée entre ces deux groupes professionnels de 1998 à 2011.

8 Conclusion

La présente étude a examiné comment les salaires réels des travailleurs canadiens ont évolué de 1981 à 2011.

Même si, de nos jours, les femmes continuent de gagner moins que les hommes en moyenne, l'écart salarial horaire entre les sexes a diminué de façon significative au cours des trois dernières décennies. Durant cette période, les femmes ont amélioré leurs caractéristiques associées à une hausse de la productivité plus rapidement que les hommes. La presque totalité de la diminution de l'écart salarial entre les sexes au cours de la période allant de 1981 à 1998 peut être expliquée par ce processus. Au cours de la période plus récente allant de 1998 à 2011, des changements différentiels dans le niveau de scolarité, l'ancienneté, la profession et la syndicalisation ont été à l'origine d'environ la moitié du rétrécissement de l'écart.

De 1981 à 1998, les salaires moyens des hommes et des femmes de 45 à 54 ans ont connu une hausse d'environ 20 points de pourcentage plus élevée que ceux de leurs homologues de 25 à 34 ans. Des changements différentiels dans la syndicalisation, l'ancienneté, l'industrie qui emploie et la profession expliquent environ 40 % de cette différence pour les hommes et environ 80 % de cette différence pour les femmes. Par contre, les hommes et les femmes de 25 à 34 ans ont connu une croissance des salaires plus rapide que leurs homologues de 45 à 54 ans de 1988 à 2011. Des changements dans la syndicalisation, l'industrie qui emploie et la profession ont eu tendance à favoriser les jeunes travailleurs (par rapport aux travailleurs plus âgés) et sont à l'origine de la majeure partie de la différence dans la croissance des salaires observée dans les différents groupes d'âge au cours de cette période. Sur l'ensemble de la période allant de 1981 à 2011, les salaires moyens des travailleurs de 25 à 34 ans ont connu une croissance d'au moins 15 points de pourcentage inférieure à celle qu'ont connue les travailleurs de 45 à 54 ans.

Après avoir augmenté de 1980 à 2000, l'écart salarial entre les titulaires d'un diplôme universitaire et les titulaires d'un diplôme d'études secondaires a diminué entre 2000 à 2011, particulièrement chez les travailleurs de moins de 35 ans. Cette baisse a été le fait de l'augmentation plus rapide des salaires des personnes moins scolarisées, ce qui représente un renversement de tendance par rapport aux décennies précédentes. Le rétrécissement de l'écart a été associé à un changement dans la demande de main-d'œuvre au profit des industries comme l'extraction minière, l'extraction de pétrole et de gaz et la construction, qui ont moins recours à des travailleurs très scolarisés. Néanmoins, les travailleurs très scolarisés continuent de nos jours à gagner beaucoup plus en moyenne que leurs homologues moins scolarisés.

La croissance des salaires a varié de façon significative selon l'industrie au cours des 30 dernières années. De façon plus particulière, le secteur de la finance a connu une croissance des salaires beaucoup plus rapide que les autres secteurs au cours de la période allant de 1981 à 1998. La majeure partie de la croissance des salaires dans ce secteur a été liée à des changements dans les caractéristiques des travailleurs et des professions du secteur, un relèvement des compétences semblant s'être produit. Environ la moitié des différences dans la croissance des salaires entre la finance et la construction, le secteur qui a connu la baisse la plus marquée des salaires au cours de cette période, a été attribuable à l'acquisition plus rapide d'attributs associés à des salaires plus élevés dans le secteur de la finance.

Les mouvements dans les salaires au niveau de l'industrie ont été également assez différents au cours de la période allant de 1998 à 2011. Contrairement à la période précédente, pendant laquelle quelques industries ont affiché une croissance robuste des salaires, plusieurs secteurs industriels ont connu une croissance des salaires s'approchant des deux chiffres après 1998. Les salaires dans le secteur des ressources (minières et pétrolières) ont augmenté le plus rapidement, et cette croissance a été très peu liée à des changements dans les caractéristiques

des travailleurs ou des emplois. Par contre, le secteur du commerce de détail a connu une plus faible croissance des salaires. Entre 1981 et 2011, les taux de rémunération dans ce secteur ont peu changé.

Finalement, la croissance des salaires a peu varié entre les grands groupes professionnels de 1981 à 1998. Toutefois, au cours de la première décennie du siècle, la croissance moyenne des salaires dans les professions comportant des fonctions de gestion a dépassé considérablement celle observée dans d'autres grands groupes professionnels. Environ 40 % de la croissance des salaires dans les professions comportant des fonctions de gestion entre 1998 et 2011 était causée par des changements dans les attributs associés à des salaires plus élevés. Même lorsque l'on tient compte de ces changements, les gestionnaires ont continué d'enregistrer la croissance salariale la plus forte. Par ailleurs, seulement le quart environ de la différence dans la croissance des salaires entre les gestionnaires et les travailleurs de la transformation, de la fabrication et des services publics était attribuable à des changements dans les caractéristiques des travailleurs ou des emplois au cours de la période. Cela donne à penser que d'autres facteurs semblent être à l'origine de la croissance relativement rapide des salaires des gestionnaires. La quantification de la contribution de ces facteurs pourrait faire l'objet de recherches futures.

9 Annexe

9.1 Concepts des salaires et des heures utilisés dans les enquêtes auprès des ménages, 1981 à 2011

Concept des salaires

Enquête sur l'activité en 1981 : salaire ou traitement *habituel* avant impôt et autres retenues; aucune référence aux pourboires, commissions, primes ou heures supplémentaires

Enquête sur l'adhésion syndicale de 1984 : salaire ou traitement *habituel* avant impôt et autres retenues; aucune référence aux pourboires, commissions, primes ou heures supplémentaires

Enquête sur l'activité de 1986 : salaire ou traitement *habituel* avant impôt et autres retenues; aucune référence aux pourboires, commissions, primes ou heures supplémentaires

Enquête sur l'activité de 1987 à 1990 : salaire ou traitement *habituel* avant impôt et autres retenues; comprend les pourboires, commissions, primes et heures supplémentaires payées – tous ensemble

Enquête sur la population active de 1997 à 2011 : salaire ou traitement avant impôt et autres retenues, y compris les pourboires et commissions; on ne sait pas clairement si les répondants ont inclus les heures supplémentaires ou non

Concept des heures

Enquête sur l'activité en 1981 : nombre *habituel* de jours par semaine + nombre *habituel* d'heures par jour; aucune référence aux heures supplémentaires

Enquête sur l'adhésion syndicale de 1984 : semaines de travail en 1984 + nombre *habituel* d'heures par jour; aucune référence aux heures supplémentaires

Enquête sur l'activité de 1986 : nombre *habituel* de jours payés par semaine + nombre *habituel* d'heures payées par jour; aucune référence aux heures supplémentaires

Enquête sur l'activité de 1987 à 1990 : nombre *habituel* de jours payés par semaine + nombre *habituel* d'heures payées par jour : aucune référence aux heures supplémentaires

Enquête sur la population active de 1997 à 2011 : nombre *habituel* d'heures payées par semaine; exclut explicitement les heures supplémentaires

9.2 Écart salarial entre les hommes et les femmes ces dernières années

La présente annexe fait ressortir deux principales constatations. Tout d'abord, elle montre que, parmi les travailleurs à temps plein de 17 à 64 ans qui étaient employés dans des industries et des professions généralement comparables, les salaires des femmes représentaient 92 % de ceux des hommes en 2011. Parmi les travailleurs à temps plein de 25 à 54 ans, le chiffre correspondant était 91 %.

En deuxième lieu, elle montre que l'utilisation d'un ensemble détaillé de contrôles de l'industrie et de la profession permet d'expliquer une fraction plus importante de l'écart salarial entre les sexes en 2008 que ne l'ont fait Baker et Drolet (2010) au moyen de contrôles moins détaillés. Même si Baker et Drolet (2010) ont été en mesure d'expliquer 16 % du logarithme de l'écart salarial observé entre les hommes et les femmes de 25 à 54 ans qui travaillaient à temps plein en 2008, l'utilisation d'un ensemble détaillé de contrôles de l'industrie et de la profession permet d'expliquer 37 % de cet écart. Cela a pour résultat que, tandis que Baker et Drolet (2010) laissent supposer que parmi les travailleurs à temps plein de 25 à 54 ans qui travaillaient dans des industries et des professions largement comparables, les salaires des femmes représentaient 85 % de ceux des hommes en 2008, l'utilisation d'un ensemble détaillé de contrôles de l'industrie et de la profession fait augmenter cette proportion à 89 %. La différence entre les estimations est attribuable pour une large part au fait que les grands codes de profession utilisés par Baker et Drolet (2010) laissent supposer, étonnamment, que les femmes sont surreprésentés dans les professions fortement rémunérées, tandis que les codes de profession détaillés laissent supposer le contraire, c'est-à-dire que les femmes sont encore surreprésentées dans les professions faiblement rémunérées.

9.2.1 Écart salarial entre les sexes dans des industries et des professions généralement comparables en 2011

Le tableau 22 est fondé sur l'équation (2) de Baker et Drolet (2010, p. 447). Il montre qu'en 2011, le logarithme de l'écart salarial entre les sexes se chiffrait à 0,129 (environ 13 %) chez les travailleurs à temps plein de 17 à 64 ans. Presque la moitié de cet écart peut être expliqué par le fait que les femmes sont surreprésentées dans les industries et les professions faiblement rémunérées. La composante non expliquée totalise 0,076, c'est-à-dire environ 8 % [exp (0,076)-1], ce qui laisse supposer que dans des industries et des professions généralement comparables, les salaires des femmes représentaient 92 % de ceux des hommes en 2011. Un exercice similaire effectué pour les travailleurs à temps plein de 25 à 54 ans produit une composante inexpliquée de 0,087, c'est-à-dire environ 9 % [exp (0,087)-1]. Cela signifie que parmi les travailleurs à temps plein de 25 à 54 ans travaillant dans des industries et des professions généralement comparables, les salaires des femmes représentaient 91 % de ceux des hommes en 2011.

Tableau 22
Décomposition de Blinder-Oaxaca du logarithme de l'écart salarial selon le sexe en 2011, travailleurs à temps plein

	Travailleurs de 17 à 64 ans		Travailleurs de 25 à 54 ans	
	Colonne 1	Colonne 2	Colonne 3	Colonne 4
	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage
Logarithme de l'écart salarial selon le sexe	0,129	100,0	0,134	100,0
Partie expliquée par				
Âge	-0,002	-1,2	-0,001	-0,6
Niveau de scolarité	-0,007	-5,7	-0,008	-6,1
Province	0,003	2,0	0,003	2,3
Syndicalisation	-0,004	-3,5	-0,005	-3,8
État matrimonial	0,000	0,2	0,000	0,0
Ancienneté	-0,003	-2,6	-0,004	-2,7
Profession	0,039	30,1	0,033	24,5
Industrie	0,028	21,7	0,029	21,9
Partie totale expliquée	0,053	41,1	0,047	35,4
Partie inexpliquée	0,076	58,9	0,087	64,6

Source : Statistique Canada, calculs des auteurs fondés sur les données de l'Enquête sur la population active de 2011.

9.2.2 Effet de l'utilisation de codes de profession détaillés

Parce qu'ils souhaitent utiliser des codes d'industrie et de profession uniformes pour la période allant de 1981 à 2008, et parce que les classifications d'industries et de professions ont connu des changements significatifs au cours de cette période, Baker et Drolet (2010) ont été forcés d'utiliser des contrôles de profession relativement larges lorsqu'ils ont procédé à leurs analyses de régression (voir l'annexe dans Baker et Drolet, p. 455 à 464). Par contre, dans la présente étude, on utilise 47 contrôles de profession (de même que 23 contrôles d'industrie) pour tenir compte de l'écart salarial entre les sexes. Comme le montre le tableau 23, l'utilisation de contrôles de profession détaillés a deux répercussions majeures. Tout d'abord, elle permet d'expliquer une fraction plus large (37 %, ou 0,062/0,166) de l'écart salarial que celle expliquée par Baker et Drolet (2010) (16 %, ou 0,026/0,166). En deuxième lieu, cela laisse supposer que, contrairement aux constatations de Baker et Drolet (2010, tableau 5, p. 449), les femmes sont encore surreprésentées dans les professions faiblement rémunérées. En fait, 17 % (0,029/0,166) du logarithme de l'écart salarial entre les sexes peut être expliqué par ce fait. Par contre, l'estimation négative de -0,023 obtenue par Baker et Drolet (2010) laisse supposer que les femmes sont surreprésentées dans les professions fortement rémunérées.

Tableau 23
Logarithme de l'écart salarial entre les sexes en 2008, travailleurs à temps plein de 25 à 54 ans

	Logarithme de l'écart salarial	Composante expliquée	Contribution aux différences de			Composante inexpliquée
			Niveau de scolarité	Profession	Industrie	
			nombre			
Baker et Drolet (2010, tableau 5)	0,166	0,026	-0,009	-0,023	0,065	0,141
Codes détaillés d'industrie et de profession	0,166	0,062	-0,007	0,029	0,045	0,105

Note : La somme des composantes expliquées et inexpliquées n'est pas égale au logarithme de l'écart salarial en raison de l'arrondissement.

Sources : Baker, M., et M. Drolet, 2010, tableau 5; Statistique Canada, calculs des auteurs fondés sur les données de l'Enquête sur la population active de 2008.

Tableau 24

Salaires horaires réels (en dollars de 2010) des hommes et des femmes de 25 à 54 ans travaillant à temps plein, 1981 à 2011

	Salaires horaires médians			Salaires horaires moyens		
	Hommes	Femmes	Colonne 2 divisée par la colonne 1	Hommes	Femmes	Colonne 5 divisée par la colonne 4
	Colonne 1	Colonne 2	Colonne 3	Colonne 4	Colonne 5	Colonne 6
	dollars		ratio	dollars		ratio
Année						
1981	22,57	16,92	0,750	24,01	18,48	0,770
1984	24,03	17,46	0,726	25,10	18,63	0,742
1986	23,19	17,51	0,755	24,68	18,40	0,746
1987	23,57	17,13	0,727	24,68	18,74	0,759
1988	23,66	17,34	0,733	25,25	19,18	0,760
1989	23,36	17,37	0,743	24,79	18,98	0,766
1990	22,96	17,46	0,761	24,51	19,01	0,776
1997	22,68	18,58	0,819	24,17	19,96	0,826
1998	22,82	18,40	0,806	24,22	19,99	0,825
1999	22,57	18,81	0,833	24,43	20,06	0,821
2000	23,20	18,67	0,805	24,54	20,20	0,823
2001	22,91	18,82	0,822	24,95	20,40	0,818
2002	22,83	18,90	0,828	24,76	20,64	0,834
2003	22,67	19,05	0,841	24,51	20,66	0,843
2004	22,25	18,95	0,852	24,76	20,91	0,844
2005	22,59	19,14	0,847	24,52	21,04	0,858
2006	23,00	19,22	0,836	25,20	21,32	0,846
2007	22,99	19,52	0,849	25,31	21,64	0,855
2008	23,48	20,00	0,852	25,92	21,91	0,845
2009	24,44	20,46	0,837	26,55	22,97	0,865
2010	24,04	20,77	0,864	26,52	23,06	0,869
2011	23,63	20,33	0,861	26,14	22,78	0,871
			variation en pourcentage			
Période						
1981 à 2001	1,5	11,2	...	3,9	10,4	...
2001 à 2011	3,1	8,0	...	4,8	11,7	...
1981 à 2011	4,7	20,2	...	8,9	23,3	...
1981 à 1998	1,1	8,7	...	0,9	8,2	...
1998 à 2011	3,6	10,5	...	8,0	14,0	...

Sources : Statistique Canada, Enquête sur l'activité en 1981, Enquête sur l'adhésion syndicale de 1984, Enquête sur l'activité de 1986 à 1990, Enquête sur la population active de 1997 à 2011 et Indice des prix à la consommation (d'ensemble).

Tableau 25

Décompositions dynamiques de Blinder-Oaxaca de la variation du logarithme de l'écart salarial selon l'âge

	Hommes de 17 à 24 ans et hommes de 55 à 64 ans		Femmes de 17 à 24 ans et femmes de 55 à 64 ans	
	Colonne 1	Colonne 2	Colonne 3	Colonne 4
	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage
Variation de 1981 à 1998 du logarithme de l'écart salarial selon l'âge	0,371	100,0	0,229	100,0
Partie expliquée par				
Niveau de scolarité	0,007	2,0	0,003	1,5
Province	-0,002	-0,6	-0,009	-4,0
Syndicalisation	0,024	6,5	0,021	9,4
État matrimonial	0,012	3,4	0,002	0,9
Ancienneté	0,016	4,4	0,043	19,0
Profession	0,023	6,3	0,043	18,6
Industrie	0,012	3,1	0,047	20,5
Partie totale expliquée	0,093	24,9	0,150	65,7
Partie inexpliquée	0,278	75,1	0,079	34,3

Sources : Statistique Canada, calculs des auteurs fondés sur les données de l'Enquête sur l'activité en 1981 et de l'Enquête sur la population active de 1998.

Bibliographie

Alexopoulos, M. 2001. *Efficiency Wages and Inter-Industry Wage Differentials*. Toronto, Ontario. Department of Economics, University of Toronto. Manuscrit.

Baker, M., D. Benjamin, A. Desaulniers et M. Grant. 1995. « The distribution of the male/female earnings differential, 1970-1990 ». *Canadian Journal of Economics*. Vol. 28. N° 3. p. 479 à 501.

Baker, M., et M. Drolet. 2010. « A new view of the male/female pay gap ». *Canadian Public Policy*. Vol. 36. N° 4. p. 429 à 464.

Beaudry, P., et D.A. Green. 2000. « Cohort patterns in Canadian earnings: Assessing the role of skill premia in inequality trends ». *Canadian Journal of Economics*. Volume 33. N° 4. p. 907 à 936.

Beaudry, P., D.A. Green et B. Sand. 2011. « Does industrial composition matter for wages? A test of search and bargaining theory ». *Econometrica*. Forthcoming.

Boudarbat, B., T. Lemieux et W.C. Riddell. 2010. « The evolution of the returns to human capital in Canada, 1980–2005 ». *Canadian Public Policy*. Vol. 36. N° 1. p. 63 à 89.

Burbidge, J.B., L. Magee et A.L. Robb. 2002. « The education premium in Canada and the United States ». *Canadian Public Policy*. Vol. 28. N° 2. p. 203 à 217.

Card, D., et J. DiNardo. 2006. « The impact of technological change on low-wage workers: A review ». *Working and Poor: How Economic and Policy Changes Are Affecting Low-Wage Workers*. Publié sous la direction de R.M. Blank, S.H. Danziger et R.F. Schoeni. New York. Russell Sage Foundation. The National Poverty Center Series on Poverty and Public Policy. Chapitre 4. p. 113 à 140.

Cranford, C.J., L.F. Vosko et N. Zukewich. 2003. « Precarious employment in the Canadian labour market: A statistical portrait ». *Just Labour*. Vol. 3. p. 6 à 22.

Dickens, W., et L. Katz. 1987. « Inter-industry wage differentials and industry characteristics ». *Unemployment and the Structure of Labor Markets*. Publié sous la direction de K. Lang et J.S. Leonard. New York. Basil Blackwell Inc. p. 48 à 89.

Doiron, D.J., et W.C. Riddell. 1994. « The impact of unionization on male-female earnings differences in Canada ». *Journal of Human Resources*. Vol. 29. N° 2. Special Issue: Women's Work, Wages, and Well-being. p. 504 à 534.

Drewes, T. 2010. *Postsecondary Education and the Labour Market in Ontario*. Toronto, Ontario. Higher Education Quality Council of Ontario. Rapport commandé.

Drolet, M. 2002. « New evidence on gender pay differentials: Does measurement matter? » *Canadian Public Policy*. Vol. 28. N° 1. p. 1 à 16.

Fortin, N., T. Lemieux et S. Firpo. 2011. « Decomposition methods in economics ». *Handbook of Labor Economics*. Publié sous la direction de O. Ashenfelter et D. Card. Amsterdam, North-Holland. Elsevier. Vol. 4A. Chapitre 1. p. 1 à 102.

Fortin, N., et T. Schirle. 2006. « Gender dimensions of changes in earnings inequality in Canada ». *Dimensions of Inequality in Canada*. Publié sous la direction de D.A. Green et J.R. Kesselman. Vancouver, Colombie-Britannique. UBC Press.

Freeman, R.B., et K. Needels. 1993. « Skill differentials in Canada in an era of rising labor market inequality ». *Small Differences That Matter: Labour Markets and Income Maintenance in Canada and the United States*. Publié sous la direction de D. Card et R.B. Freeman. The National Bureau of Economic Research. Chicago, Illinois. University of Chicago Press. p. 45 à 68.

Gera, S., et G. Grenier. 1994. « Inter-industry wage differentials and efficiency wages: Some Canadian evidence ». *Canadian Journal of Economics*. Vol. 27. N° 1. p. 81 à 100.

Grey, A. 1993. « Inter-industry wage differentials in manufacturing: Rents and industry structure ». *Canadian Journal of Economics*. Vol. 26. N° 3. p. 525 à 535.

Gunderson, M. 1979. « Decomposition of the male/female earnings differential: Canada 1970 ». *Canadian Journal of Economics*. Vol. 12. N° 3. p. 479 à 485.

Katz, L.F., et D.H. Autor. 1999. « Changes in the wage structure and earnings inequality ». *Handbook of Labor Economics*. Publié sous la direction de O. Ashenfelter et D. Card. Amsterdam, North-Holland. Elsevier. Vol. 3A. Chapitre 26. p. 1463 à 1555.

Katz, L.F., et K.M. Murphy. 1992. « Changes in relative wages, 1963-1987: Supply and demand factors ». *Quarterly Journal of Economics*. Vol. 107. N° 1. p. 35 à 78.

Krueger A.B., et L.H. Summers. 1988. « Efficiency wages and the inter-industry wage structure ». *Econometrica*. Vol. 56. N° 2. p. 259 à 293.

Lemieux, T. 2008. « The changing nature of wage inequality ». *Journal of Population Economics*. Vol. 21. N° 1. p. 21 à 48.

Mishel, L., J. Bernstein et H. Shierholz. 2009. *The State of Working America 2008/2009*. Ithaca, New York. Economic Policy Institute, Cornell University.

Morissette, R. 1998. « Dégradation de la situation des jeunes hommes par rapport au marché du travail ». *Les marchés du travail, les institutions sociales et l'avenir des enfants au Canada.* Publié sous la direction de M. Corak. Produit n° 89-553-X au catalogue de Statistique Canada. Ottawa, Ontario. Chapitre 3. p. 31 à 50.

Morissette, R. 2008. « Les gains au cours de la dernière décennie ». *L'emploi et le revenu en perspective*. Vol. 9. N° 2. Produit n° 75-001-X au catalogue de Statistique Canada. p. 12 à 24.

Morissette, R., et A. Johnson. 2005. « Are Good Jobs Disappearing in Canada? » *Economic Policy Review*. New York. Federal Reserve Bank of New York. Vol. 11. N° 1. p. 23 à 56.

Morissette, R., et Y. Ostrovsky. 2006. *La protection en matière de pensions et l'épargne-retraite des familles canadiennes, 1986 à 2003*. Produit n° 11F0019M au catalogue de Statistique Canada. Ottawa, Ontario. Direction des études analytiques : documents de recherche. N° 286.

Morissette, R., Y. Ostrovsky et G. Picot. 2006. « Relative wage patterns among the highly educated in a knowledge-based economy ». *Services Industries and the Knowledge-Based Economy*. Publié sous la direction de R.G. Lipsey et A.O. Nakamura. Calgary, Alberta. University of Calgary Press. Chapitre 5. p. 131 à 158.

Murphy, K.M., W.C. Riddell et P.M. Romer. 1998. « Wages, skills, and technology in the United States and Canada ». *General Purpose Technologies and Economic Growth*. Publié sous la direction de E. Helpman. Cambridge, Massachusetts. The MIT Press. Chapitre 11. p. 283 à 310.

Murphy, K.M., et R.H. Topel. 1987. « Unemployment, risk, and earnings ». *Unemployment and the Structure of Labor Markets*. Publié sous la direction de K. Lang et J.S. Leonard. New York. Basil Blackwell Inc. p. 103 à 140.

Philippon, T., et A. Reshef. 2007. *Skill Biased Financial Development: Education, Wages and Occupations in the U.S. Financial Sector*. Cambridge, Massachusetts. National Bureau of Economic Research. NBER Working Paper Series. N° 13437.

Picot, G. 1998. *Le point sur l'inégalité des gains et sur la rémunération des jeunes durant les années 90*. Produit n° 11F0019M au catalogue de Statistique Canada. Ottawa, Ontario. Direction des études analytiques : documents de recherche. N° 116.

Piketty T., et E. Saez. 2006. « The evolution of top incomes: A historical and international perspective ». *American Economic Review*. Vol. 96. N° 2. p. 200 à 205.

Plummer, T., et M. Shannon. 2011. *Wage Trends from the Canadian Labour Force Survey 1997-2011*. Thunder Bay, Ontario. Lakehead University. Document de travail.

Walters, D., et K. Frank. 2010. *Exploring the Alignment between Postsecondary Education Programs and Labour Market Outcomes in Ontario*. Toronto, Ontario. Higher Education Quality Council of Ontario. Rapport commandé.